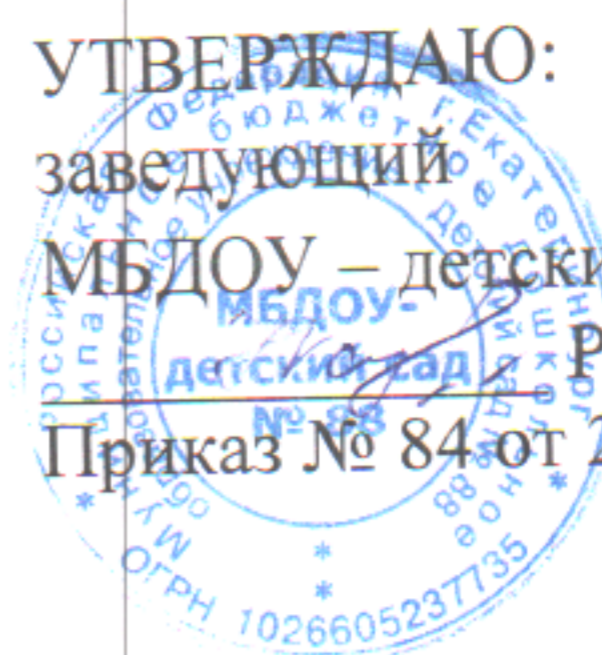


ПРИНЯТО:
на Общем собрании работников
МБДОУ – детский сад № 88
Протокол № 2 от 26.12. 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий
МБДОУ – детский сад № 88
Разуева Н.В.
Приказ № 84 от 26.12.2019 г



ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения –
детский сад № 88

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная
организация Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
МБДОУ-детский сад № 88
Председатель

 К.В.Мингалева/

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад №88 г. Екатеринбурга (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (утвержденных Министерством образования и науки РФ 18.06.2013г.), Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта №167н от 26.04. 2013г, Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 г. № 1813 «О системе

оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург».

1.2 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

1.3. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.6. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

1.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку

определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим положением.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

1.8. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

1.9. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

1.10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

1.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

1.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 2. Основание и порядок выплаты ежемесячных стимулирующих выплат

- 2.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на месяц в соответствии с оценкой эффективности деятельности работника.
- 2.2. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения (кроме заведующего МБДОУ - детский сад №88) служат результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки комиссией по утвержденным критериям.
- 2.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 2.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников
- 2.5. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда заведующего МБДОУ - детский сад №88 производится Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.
- 2.6. Для проведения объективной оценки эффективности деятельности работников в МБДОУ - детский сад №88 заведующий формирует комиссию по оценке эффективности деятельности работников (далее – комиссия) в количестве 5 человек. В состав комиссии входят представители трудового коллектива, администрации и профсоюза. Состав комиссии утверждается приказом заведующего по учреждению.
- 2.7. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.
- 2.8. Результаты работы комиссии оформляются протоколом за подписью всех членов комиссии.
- 2.9. По итогам оценки, данной комиссией, на основании протокола заседания комиссии, заведующий издает приказ о премировании работников учреждения. В приказе указывается конкретный размер премии для каждого работника с указанием количества набранных баллов. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме установленной приказом учреждения одновременно с заработной платой. Приказ издается за три дня до предоставления табеля учета рабочего времени за текущий месяц для начисления заработной платы.

Глава 3. Критерии оценки эффективности деятельности работников

- 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:

Критерии оценки качества работы сотрудников МБДОУ – детский сад № 88

Для всех должностей

| Показатели качества, интенсивности и результата работы | Критерии оценки | Баллы |
|--|--|---|
| <i>Повышение имиджа учреждения:</i> организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; подготовка к новому учебному году | Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность | от 1 до 3; город – 3; район – 2; сайты - 1 |
| <i>Обеспечение экономии:</i> материальных ресурсов; водопотребления; энергопотребления; теплопотребления | Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, заместитель заведующего | от 1 до 3 |
| <i>Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:</i> за оперативность и качество результата труда | По факту | от 1 до 3 |

Для должностей педагогического персонала

| Показатели качества, интенсивности и результата работы | Критерии оценки | Баллы |
|--|---|----------|
| Реализация дополнительных проектов | - организация получения воспитанниками дополнительного образования (не менее 50 % от общего числа) за счет оказания дополнительных платных услуг; | 5 баллов |
| | - подготовка в течение периода открытого воспитательного мероприятия (праздники, тематические занятия) в соответствии с планом работы; | 5 баллов |
| | - подготовка в течение периода группового проекта по определенной тематике; | 5 баллов |
| Организация системных | - ведение карты индивидуального развития | 5 баллов |

| | | |
|---|---|----------------------------------|
| исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | ребенка (на каждого воспитанника); - мониторинг овладения целевыми ориентирами дошкольного образования по каждому воспитаннику с составлением индивидуальной траектории развития. | 5 баллов |
| Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | - создание условий для положительной динамики овладения целевыми ориентирами дошкольного образования на основании анализа карты индивидуального развития ребенка и проводимого мониторинга; - координация работы младшего воспитателя по участию в создании условий овладения целевыми ориентирами дошкольного образования; - взаимодействие с учителем-логопедом, педагогом-психологом и другими педагогическими работниками в создании условий для положительной динамики овладения целевыми ориентирами дошкольного образования. | 5 баллов 5 баллов 5 баллов |
| Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | - проведение тематических родительских собраний в соответствии с планом работы; - организация участия родителей в подготовке совместных мероприятий для детей; - подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций для родителей по повышению компетентности в вопросах развития и образования детей; - отсутствие обоснованных жалоб; | 5 баллов 5 баллов 5 баллов |
| Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др. | - организация участия воспитанников в индивидуальных и групповых конкурсах, фестивалях различного уровня | 5 баллов |
| Участие в коллективных педагогических проектах | - организация коллективных мероприятий, формирующих навыки здорового образа жизни; | 5 баллов |
| Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной | - участие воспитателя в разработке и корректировке рабочих программ (для различной продолжительности пребывания детей в организации, в зависимости от | 5 баллов |

| | | |
|--|---|----------|
| программы | режима работы организации, в соответствии с объемом решаемых задач, предельной наполняемостью групп и т. д.); - участие в создании методической базы по реализации основной образовательной программы. | 5 баллов |
| Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | - организация проведения спортивных мероприятий; | 5 баллов |
| | - организация эффективного пребывания детей на свежем воздухе (ежедневных прогулок с подвижными играми); - регулярное проведение закаливающих процедур. | 5 баллов |
| Работа с детьми из социально неблагополучных семей | - организация и проведение индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся; | 5 баллов |
| | - выявление социально-неблагополучных семей; | 5 баллов |
| | - создание условий для комфортного социально-психологического климата в коллективе воспитанников, эффективное разрешение конфликтов. | 5 баллов |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры | - участие в организации эффективной работы педагогического совета; | 5 баллов |
| | - представление опыта работы на уровне образовательной организации, муниципального образования и т. д.; | 5 баллов |
| | - использование «музейной» педагогики в предметной среде. | 5 баллов |
| | | 5 баллов |

Для должностей учебно-вспомогательного персонала

| Показатели качества, интенсивности и результата работы | Критерии оценки | Баллы |
|--|--|-----------|
| <i>Младшие воспитатели</i> | | |
| Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе | Оперативный контроль медсестрой | от 1 до 3 |
| Качественная организация питания в группе | Оперативный контроль зам.зав. | от 1 до 3 |
| Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей | Оперативный контроль зам.зав. и медсестрой | от 1 до 3 |
| Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и | Акты проверок | от 1 до 3 |

| | | |
|--|---|-----------|
| правил в области охраны труда и техники безопасности | | |
| <i>Завхоз</i> | | |
| Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде | Копии документов | от 1 до 3 |
| Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок | Журналы инструктажа, акты тренировок | от 1 до 3 |
| Обеспечение сохранности имущества учреждения | Акты ревизии, инвентаризации | от 1 до 3 |
| Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ | Акты приемки ремонтных работ | от 1 до 3 |
| Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения | Фактическое состояние | от 1 до 3 |
| Умение оперативно принимать самостоятельные решения | По факту | от 1 до 3 |
| <i>Делопроизводитель</i> | | |
| Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения | Отсутствие претензий со стороны руководителя учреждения | от 1 до 3 |
| Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование | По факту | от 1 до 3 |

Для должностей младшего обслуживающего персонала

| Показатели качества, интенсивности и результата работы | Критерии оценки | Баллы |
|---|---|-----------|
| <i>Повар</i> | | |
| Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии | Отсутствие замечаний, оперативный контроль | от 1 до 3 |
| Содержание пищеблока в образцовом состоянии | Отсутствие замечаний по актам | от 1 до 3 |
| <i>Кладовщик</i> | | |
| Сохранность продуктов, надлежащее использование тары | Акты ревизий, инвентаризации | от 1 до 3 |
| Своевременность и правильность заказа продуктов | Отсутствие претензий со стороны поставщиков | от 1 до 3 |
| <i>Помощник повара</i> | | |
| Образцовое санитарно-гигиеническое | Оперативный контроль | от 1 до 3 |

| | | |
|--|--|-----------|
| состояние пищеблока | медсестрой, результаты актов Роспотребнадзора на смывы | |
| Качество первичной обработки овощей и фруктов | Оперативный контроль медсестрой | от 1 до 3 |
| <i>Кастелянша</i> | | |
| Сохранность материальной ценностей | Акты ревизий | 3 |
| Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам | По факту | от 1 до 3 |
| <i>Рабочий по стирке спецодежды</i> | | |
| Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов | Качество | от 1 до 3 |
| <i>Рабочий по обслуживанию здания</i> | | |
| Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок | Отсутствие замечаний | 3 |
| Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году | По факту | от 1 до 3 |
| <i>Дворник</i> | | |
| Качественная и своевременная уборка территории | Отсутствие замечаний | 3 |
| Срочные работы | По факту | от 1 до 3 |

3.5 Стоимость одного балла устанавливается в зависимости от фонда стимулирования, при наличии экономии стоимость может быть увеличена, при снижении средств фонда стимулирования соответственно уменьшена.

3.6 Сумма баллов, полученных при оценке эффективности деятельности работника за месяц используется для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты. Размер ежемесячной премии конкретному работнику устанавливается путем умножения общего количества баллов на стоимость одного балла.

Глава 4. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки уполномоченному по охране труда, председателю первичной профсоюзной организации

- 4.1. Право на получение ежемесячной надбавки имеют председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда.
- 4.2. Ежемесячная надбавка председателю первичной профсоюзной организации начисляется в абсолютном размере -1000 рублей, уполномоченному по охране труда- 1000руб.
- 4.3. Ежемесячная надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.
- 4.4. Ежемесячная надбавка устанавливается приказом заведующего на основании протокола заседания комиссии по оценке эффективности деятельности работников сроком на один год.

- 4.5. Размер ежемесячной надбавки может быть пересмотрен комиссией в сторону уменьшения или увеличения, но не более пределов, указанных в п.4.2. настоящего положения.

Глава 5. Порядок установления и выплаты единовременного премирования работникам МБДОУ - детский сад №88

- 5.1. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:
- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – 5 000 рублей;
 - 2) при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации – 3 000 рублей;
 - 3) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников – от 1000 до 10 000 рублей в зависимости от стажа работы в данном учреждении и личного вклада в развитие учреждения;
 - 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) педагогическим работникам 5000 рублей, прочему персоналу 3 000 рублей;
 - 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости в размере от 1000 рублей до 15 000 рублей в зависимости от стажа работы в данном учреждении и личного вклада в развитие учреждения;
 - 6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере оклада;
 - 7) в связи с 25,30,35,40 – летним Юбилеем педагогического стажа в сумме от 1000 рублей до 5000 рублей в зависимости от стажа работы в данном учреждении и личного вклада в развитие учреждения;
 - 8) в связи с Юбилейными датами учреждения в сумме от 3 000 рублей до 10 000 рублей в зависимости от стажа работы в данном учреждении и личного вклада в развитие учреждения;
 - 9) за показатели в работе, по итогам мероприятий разового характера: городские педагогические коммуникации (семинары и конференции), инновационные формы взаимодействия с семьей (семейный отдых выходного дня, родительский клуб, праздники) от 1 000 рублей до 5 000 рублей;
 - 10) по итогам работы за квартал, полугодие, учебный и календарный год от 1000 рублей до 5000 рублей;

Критерии: - успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником за квартал, год;

- системный (непрерывный) характер работы в течение квартала, года;
- отсутствие замечаний по итогам контроля;

- инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда
 - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
- 11) за выполнение сложных и ответственных мероприятий:
- за дополнительную нагрузку, в связи с длительным отпуском административно-управленческого персонала (заведующего, заместителя заведующего) от 5000 рублей до 10000 рублей;
 - за информационное наполнение Интернет- сайта 88.tvoysadik.ru (поквартально) от 1000 рублей до 3000 рублей;
- 12) в связи с 10, 15, 20, 25, 30 - летием стажа в данном учреждении и личного вклада в развитие учреждения от 1000 рублей до 5 000 рублей
- 13) за победу в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах
- за 1-е место – 3000 руб.;
 - за 2-е место -2000 руб.;
 - за 3-е место -1000 руб.
- 5.2. Размер единовременного премирования определяется руководителем на основе Положения о стимулировании работников МБДОУ - детский сад №88, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда стимулирования образовательного учреждения.
- 5.3. Единовременная премия выплачивается одновременно с заработной платой.

Глава 6. Порядок выплаты материальной помощи

- 6.1. Заведующий МБДОУ - детский сад №88 вправе, в пределах средств на стимулирование, 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 трудным материальным положением;
 - в связи с утратой близкого родственника.
- 6.2. Вновь принятым работникам материальная помощь начисляется по истечению 11 месяцев со дня работы в данном учреждении.
- 6.3. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника и приказа заведующего МБДОУ - детский сад №88.
- 6.4. Увольняемым работникам материальная помощь не, оказывается.

Глава 7. Порядок не начисления стимулирующих выплат.

- 7.1. Стимулирующие выплаты могут быть не начислены в следующих случаях:
- нарушение Устава МБДОУ - детский сад №88;

- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
 - снижение показателей эффективности деятельности работника;
 - нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.
 - детский травматизм
- 7.2. Решение о не начислении работнику выплат стимулирующего характера оформляется протоколом на основании решения комиссии.

Глава 8. Заключительные положения.

- 8.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании приказа заведующего МБДОУ - детский сад №88 в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов.

