

*комитет  
недел в от-ад  
акт-ад*

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников  
МКДОУ «ЦРР Д/С № 17 «Колокольчик»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ  
РАБОТНИКАМ  
МКДОУ «Центр развития ребенка  
– детский сад № 17»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Администрации муниципального образования города Буйнакска от 21.12.2016г № 847 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Буйнакска, Республики Дагестан» с изменениями и дополнениями .

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного учреждения (далее - работников) в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.4. Положение является локальным нормативным актом МДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.5. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением к должностным окладам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Учреждением на основании протокола балансовой комиссии, исходя из критериев определенных Учреждением, в соответствующем порядке.

1.7. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

## **2. Виды выплат стимулирующего характера.**

2.1. Стимулирующие выплаты работникам ДОО включают в себя надбавки, доплаты, премии.

2.2. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты, размер и порядок которых установлен Учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;
- разовые стимулирующие выплаты – устанавливаются на основании решения комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Разовые выплаты зависят от результатов работы.

### **3. Условия для назначения стимулирующих выплат.**

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в дошкольном образовательном учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

### **4. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам**

4.1. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется балансовой комиссией.

4.2. комиссия по распределению стимулирующего фонда формируется руководителем учреждения.

4.3. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (представители профсоюзной организации), руководители структурных подразделений, администрация.

4.4. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев оценки качества труда работников.

4.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля руководителей структурных подразделений, результаты самооценки работников.

### **5. Регламент работы комиссии**

5.1. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя (руководителя учреждения) либо по его поручению заместителем председателя.

5.2. Заседание комиссии проводится 1 раз в полугодие.

5.3. Комиссия дает экспертное заключение о качестве работы каждого сотрудника, утверждает выплаты стимулирующего характера в процентах.

5.4. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

5.5. На основании решения комиссии издается приказ по учреждению о выплате стимулирующего характера.

## **6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.**

6.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

6.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения общего собрания Учреждения.

## **7. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДОУ.**

<b>Общие показатели</b>		
1	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении	
	От 5 до 10 лет	5%
	От 10 до 15 лет	10%
	Свыше 15 лет	15%
2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей по качеству выполняемой работы	10%
3	Участие в общих мероприятиях ДОУ (все категории сотрудников)	10%
4	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	10%
<b>Интенсивность</b>		
5	Увеличение объема работ, не связанных с должностным	10%

	функционалом	
6	Система работы с молодыми специалистами (план работы, результаты).	10%
7	Организация работы по охране труда, технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности в ДООУ	100 %
8	Сложность и напряжённость в работе с детьми раннего возраста (организация и проведение утреннего фильтра, ведение адаптационных карт, прочее)	15%
9	Работа по улучшению предметно-развивающей среды критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность, соответствие возрасту детей	15%
10	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий (воспитатель, специалисты, старший воспитатель)	10%
11	Своевременность и качество оформления и представления отчетной документации (педагогические работники)	10%
12	Работа в творческих группах. Участие в методической работе района.	10%
13	Качественное и своевременное предоставление документации аттестующихся педагогических работников (оператор)	20%
14	Изготовление нетрадиционного оборудования	30%
15	Организация и проведение кружковой работы с детьми	20%
16	Наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью, участие в обновлении сайта ДООУ	20%
<b>Высокие результаты</b>		
17	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях Внутри ДООУ Городской уровень Региональный уровень	10% 15% 20%
18	Результативное участие в профессиональных конкурсах Внутри ДООУ Городской уровень Региональный уровень	10% 15% 20%
19	Результативное участие воспитанников в конкурсах	

	Внутри ДОУ Городской уровень Региональный уровень	10% 15% 20%
20	Низкая заболеваемость воспитанников: Осенне-зимний период: до 3 д д Весенне-летний период: ясли: до 2 дд	10% 10% 10% 10%
21	Высокая посещаемость детей (воспитатели) 70-75 % 75-80 % 80-90 % 90-100%	15% 20% 25% 30%
22	Отсутствие задолженности по родительской плате	10%
23	Активно привлечение родителей к участию в образовательном процессе	20%
24	Результативное взаимодействие с различными учреждениями социума.	10%
25	Высокие показатели по итогам годовой учебно-воспитательной работы - результаты диагностики (воспитатель, старший воспитатель, специалисты).	10%
26	Уровень физической подготовленности воспитанников выше показателя по району (для инструкторов по физкультуре).	10%
<b>Качество</b>		
27	Высокий уровень ведения установленной документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний и др.).	10%
28	Участие педагога в инновационной деятельности.	10%
29	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий.	10%
30	Ведение экспериментальной деятельности (наличие программ, планов экспериментальной деятельности, результаты мониторинга экспериментальной деятельности, разработка методической документации, обеспечивающей	15%

	экспериментальную деятельность).	
31	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	10%
32	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (заведующий хозяйством, воспитатели, старший воспитатель, повар, кладовщик)	20%
33	Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми режимных моментов, непосредственно образовательной деятельности (младший воспитатель)	10%
34	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов технических систем учреждения	30%