



ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
детский сад № 6 «Снежинка»
с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3 «Теремок»

Принято Общим собранием
трудового коллектива Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 6 «Снежинка»
с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3
«Теремок»
Протокол от 21.03. 2018 г. № 1

г. Невьянск
2018 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы.

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

Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютных величинах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной деятельности, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Размер выплат стимулирующего характера может быть уменьшен в следующих случаях:

- травматизм воспитанников, работников;
- нарушения норм санитарных правил, пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, правил дорожной безопасности;
- обоснованные и подтвержденные жалобы.

1.4. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в следующих случаях:

- наличие дисциплинарного взыскания
- несчастные случаи, подлежащие расследованию по формам Н-1 и Н-2.

1.5. Настоящее Положение устанавливает показатели (основания) качества и результативности труда работников, лежащие в основе определения размера выплат стимулирующего характера.

2. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат за качество и результативность труда.

2.1. Для назначения стимулирующих выплат в МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» на Общем собрании трудового коллектива создается комиссия по стимулированию работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка», которая утверждается приказом заведующего МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка». Комиссия создается сроком на один год. В состав комиссии входит нечетное число работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка». Комиссия проводит свою работу в соответствии с Положением о комиссии по стимулированию работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»

2.2. Размер стимулирующих выплат работников определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) на основании приказа заведующего МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка».

Размер стимулирующих выплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.3. Комиссией по стимулированию работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» разрабатываются формы системы оценки качества образования (далее СОКО). Данные критерии и показатели оценивания содержания и результатов деятельности работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» являются составляющей частью годового плана и образовательной программы МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка». Данные формы могут служить инструментарием для самооценки работников, но не являются обязательной составляющей системы оценки качества образования (для анализа и работы комиссии основными материалами являются информационные справки и тд, подробно указаны в п 2.22).

Результаты оценивания работников по данным критериям и показателям являются основанием для определения:

- степени эффективности деятельности каждого работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» за определенный промежуток времени;
- динамики развития каждого педагога и системы дошкольного образования МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» в целом;
- рейтинга МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» в Невьянском городском округе.

2.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работников 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.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

2.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работников выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

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 коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

2.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за

ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

2.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Учреждением.

2.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.10. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием общественного органа Учреждения – Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Комиссия).

2.11. Комиссия состоит из представителей работников не менее 5 человек, представителя профсоюзного комитета. Персональный состав Комиссии утверждается решением Общего собрания работников Учреждения. Комиссия действует на основании Положения о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

Заседание комиссии проводятся 1 раз в месяц. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

2.12. Выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения устанавливаются с учетом показателей стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество их работы в течение всего года.

Данные показатели могут также отражаться в листах самооценки самими работниками своей профессиональной деятельности за отчетный период, которые работники заполняют самостоятельно и предоставляют секретарю Комиссии и могут являться приложением к Положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ детский сад №6 «Снежинка».

2.13. Сведения о профессиональной деятельности и предложения о стимулировании педагогов, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, бухгалтеров за отработанный период (месяц, квартал, полугодие, год) предоставляются в письменном виде Комиссии их непосредственными руководителями (заместителями заведующих).

Предложения о стимулировании заместителей, главного бухгалтера, специалистов, заведующих складами согласно штатного расписания работников, вносятся заведующим Учреждением. Предоставленная на Комиссию аналитическая информация о показателях деятельности работников Учреждения заносится в протокол и является основанием для определения размера стимулирующих выплат. По результатам заседания Комиссии и на основании протокола заведующий издает приказ о размере стимулирующих выплат.

2.14. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Работники, совершившие дисциплинарный проступок, на основании чего имеющие дисциплинарное взыскание, не имеют основания претендовать на премию на этот период времени.

2.15. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда, по решению заведующего Учреждением применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;

- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения

Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

8) за выполнение особо важных и сложных работ, включая личную инициативу работника;

9) за достигнутые успехи работника, воспитанников, высокие показатели, эффективность, результаты в работе по итогам месяца, квартала, полугодия, года;

10) за отсутствие нарушений и предписаний надзорных органов и качественную подготовку Учреждения к новому учебному году и отопительному сезону;

11) при награждении Почетной грамотой Управления образования Невьянского городского округа – 500 рублей;

12) при награждении Почетной грамотой главы Невьянского городского округа – 1000 рублей;

13) при награждении Почетной грамотой управляющего Горнозаводским округом – 2000 рублей;

14) при объявлении благодарности Министерством образования и науки Российской Федерации -1500 рублей;

15) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Свердловской области – 2000 рублей;

16) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации -3000 рублей;

17) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 5000 рублей.

Премия начисляется на должностной оклад в процентном отношении или фиксированном денежном выражении на основании приказа заведующего, в пределах финансовых средств на оплату труда при заседании Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

Условия, порядок и размер единовременного премирования

определяются положением о премировании работников Учреждения, принятым заведующим Учреждением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.16. Заведующий вправе оказывать работникам материальную помощь при наличии экономии финансовых средств, по личному заявлению работника с обоснованием причины оказания материальной помощи.

2.17. Условия выплаты и размера материальной помощи устанавливаются локальным актом по Учреждению, принятым заведующим Учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

2.18. Главный бухгалтер в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 10 декабря предоставляет заведующему МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» информацию о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

2.19. Заведующий, на основании данного Положения и показателей для премирования работников Учреждения, информации главного бухгалтера, издает приказ о распределении обозначенной в справке суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю комиссии по распределению стимулирующего фонда заработной платы работников Учреждения для согласования и работы.

2.20. Председатель комиссии предоставляет для согласования комиссии Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников (информационные справки в обязательном порядке) и самоанализ сотрудников (в том случае, когда информационных справок и аналитической информации недостаточно для работы комиссии), которые являются основанием для определения размера стимулирующих выплат.

2.21. Члены комиссии по распределению стимулирующих выплат уведомляются под роспись о дате и времени работы комиссии.

2.22. Для работы комиссии предоставляются следующие документы:

- Информационная справка, в которой подробно расписаны больничные листы сотрудников за месяц, отпуска без сохранения заработной платы,

ежегодные очередные отпуска, административные отпуска, прогулы, составленная и подписанная специалистом по кадрам, а при его отсутствии заведующим, или исполняющим обязанности заведующего.

- Информационная справка о проведенных педагогами МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» мероприятиях за месяц, нарушениях в образовательном процессе, представлением опыта педагогов, участием педагогов и воспитанников в муниципальных, региональных, областных и всероссийских конкурсах и тп, составленная и подписанная заместителем заведующего по УВР, а при его отсутствии председателем комиссии.

- Аналитическая информация о деятельности рабочего вспомогательного персонала, составленная и подписанная заместителем заведующего по АХР, а при его отсутствии заведующим, или исполняющим обязанности заведующего.

- Результаты внешних, внутренних проверок копии (акты, справки, протоколы) проверяющих организаций, предоставляются заведующим, а при его отсутствии исполняющим обязанности заведующего.

- Мониторинг посещаемости воспитанников (обучающихся за месяц) – для учета показателей эффективных контрактов.

- План работы Учреждения за месяц.

- Информационные справки руководителя Совета музея, руководителя творческой группы «Живу Россией» и тп.

2.23. Проработав данные документы, комиссия приступает к оцениванию. При возникновении спорных вопросов, комиссия решает их путем открытого голосования.

2.24. Полученные и зафиксированные в общем списке сотрудников суммы суммируются.

Итоговый результат фиксируется в общем списке сотрудников рядом с полученным результатом.

2.25. На заседании комиссии по стимулирующим выплатам ведется протокол, в котором прописаны документы, предоставленные для работы комиссии, решение комиссии по работе за данный месяц. Протокол подписывается председателем и секретарем комиссии.

2.26. Общий список работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» подается в бухгалтерию главному бухгалтеру для издания приказа по начислению стимулирующих выплат к заработной плате работников. Приказ подписывается заведующим, а в его отсутствие исполняющим обязанности

заведующего и согласовывается с председателем профсоюзного комитета МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка».

2.27. Все документы, предоставленные для работы комиссии прошиваются, пронумеровываются, подписываются и складываются в подписанную папку, которая хранится в сейфе в кабинете заведующего.

3. Заключение. Порядок обращений работников по вопросам стимулирующих выплат (СОКО).

3.1. Каждый работник МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» может обратиться с вопросами в комиссию по стимулированию работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка».

3.2. Работник пишет заявление в письменной форме на имя председателя комиссии, а в случае его отсутствия на заместителя председателя.

3.3. Председатель комиссии фиксирует заявление работника в журнале регистрации обращений.

3.4. Заявление рассматривается членами комиссии и дается письменный ответ работнику в 10-ти дневный срок. Под роспись о получении ответа.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 6 «Снежинка»
Система оценки качества образования (СОКО)

Самоанализ содержания и результатов деятельности работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»

Срок сдачи самоанализа _____ (сдавать председателю комиссии)

Пояснительная записка

Данные критерии и показатели оценивания содержания и результатов деятельности работников МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» являются составляющей частью муниципальной системы оценки качества образования (СОКО), показателей, характеризующих качество муниципальной услуги (работы) по предоставлению дошкольного образования (оценка соответствия качества предоставляемой муниципальной услуги установленной стандарту (Приложение 3 к приказу Управления образования от 29.06.2011 № 281-д), составляющей частью годового плана МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка», образовательной программы МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»)

Основаны на положениях стимулирующего характера МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»
Результаты оценивания работников по данным критериям и показателям являются основанием для определения:
- степени эффективности деятельности каждого работника МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» за определенный промежуток времени;
- динамики развития каждого работника и системы дошкольного образования МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» в целом;
- рейтинга МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка».

Структура критериев и показателей представляют собой деления на критерии оценивания, каждый из которых включает в себя показатели оценивания. Для подсчета суммы по каждому из показателей в структуре критериев и показателей предоставлен порядок оценивания. Каждому критерию и показателю присвоен порядковый номер, который используется для удобства обработки информации. Порядок оценивания предусматривает параметры оценивания. Соответствие фактического состояния каждого из оцениваемых показателей одному из представленных параметров дает основание для выставления определенного количества суммы.

В результате самоанализа моей деятельности в течение _____ 202_ года в соответствии с предложенными показателями оценивания СОКО представлены следующие результаты за данный период времени:

Количество рабочих дней в _____ 202_ г. _____, мною проработано _____ рабочих дней

Выполнен _____

(Фамилия, имя, отчество, должность, подпись)

Дата заполнения _____ 202_ г.

Набранный сумма _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Периодичность оценивания	Показатели (содержание) деятельности	Самооценка (да/нет)	Порядок оценивания	Полученная сумма	Примечания
1.	Результативность участия воспитанников в конкурсах детского творчества различных уровней.	ежемесячно			В зависимости от очного либо заочного участия и уровня (НГО, СО, РФ и тп). Оценивание основывается только на приложенных наградных материалах		
2.	Выполнение особо важных и сложных работ, включаю личную инициативу работника	ежемесячно			300 рублей Ведущая роль на утрениках – 200 рублей (за 1 группу)		
3.	Презентация опыта работы педагогическому сообществу за исключением проектов в рамках аттестации и повышения квалификации (Невьянский городской округ, Управленческий округ, область, РФ, международные)	ежемесячно			В зависимости от очного либо заочного участия и уровня (НГО, СО, РФ и тп) За проведение открытых занятий, подготовку сообщений – 500 рублей. Оценивание основывается только на приложенных наградных материалах		

Учитель-логопед

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Периодичность оценивания	Показатели (содержание) деятельности	Самооценка (да/нет)	Порядок оценивания	Полученная сумма	Примечания
1	Результативность участия воспитанников ДОУ в конкурсах детского творчества различных уровней.	ежемесячно			В зависимости от очного либо заочного участия и уровня (НГО, СО, РФ и тп). Оценивание основывается только на приложенных награжденных материалах		
2	Презентация опыта работы педагогическому сообществу за исключением проектов в рамках аттестации и повышения квалификации (Невьянский городской округ, Управленческий округ, область, РФ, международные), участие в метод. объединениях при УО НГО	ежемесячно			В зависимости от очного либо заочного участия и уровня (НГО, СО, РФ и тп). Оценивание основывается только на приложенных награжденных материалах За проведение открытых занятий, подготовку сообщений – 500 рублей.		
3	Выполнение особо важных и сложных работ, включаю личную инициативу работника	ежемесячно			300 рублей Ведущая роль на утренниках – 200 рублей (за 1 группу)		

Музыкальный руководитель

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Периодичность оценивания	Показатели (содержание) деятельности	Самооценка (да/нет)	Порядок оценивания	Полученная сумма	Примечания
1	Результативность участия воспитанников в конкурсах и фестивалях детского творчества различных уровней.	ежемесячно			В зависимости от очного либо заочного участия и уровня (НГО, СО, РФ и тп). Оценивание основывается только на приложенных наградах материалах		
2	Презентация опыта работы педагогическому сообществу за исключением проектов в рамках аттестации и повышения квалификации (Невьянский городской округ, Управленческий округ, область, РФ, международные), участие в методических объединениях при УО НГО	ежемесячно			В зависимости от очного либо заочного участия и уровня (НГО, СО, РФ и тп). Оценивание основывается только на приложенных наградах материалах За проведение открытых занятий, подготовку сообщений – 500 рублей.		
3	Выполнение особо важных и сложных работ, включаю личную инициативу работника	ежемесячно			300 рублей Ведущая роль на утренниках – 200 рублей (за 1 группу)		

Педагог - психолог

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Периодичность оценивания	Показатели (содержание) деятельности	Самооценка (да/нет)	Порядок оценивания баллов от 0 до 3	Поля учений баллов	Примечания
1	Результативность участия воспитанников ДОУ в конкурсах детского творчества различных уровней.	ежемесячно			В зависимости от очного либо заочного участия и уровня (НГО, СО, РФ и тп). Оценивание основывается только на приложенных награжденных материалах		
2	Презентация опыта работы педагогическому сообществу за исключением проектов в рамках аттестации и повышения квалификации (Невьянский городской округ, Управленческий округ, область, РФ, международные), участие в метод.объединениях при УО НГО	ежемесячно			В зависимости от очного либо заочного участия и уровня (НГО, СО, РФ и тп). Оценивание основывается только на приложенных награжденных материалах За проведение открытых занятий, подготовку сообщений – 500 рублей.		
3	Выполнение особо важных и сложных работ, включая личную инициативу работника	ежемесячно			300 рублей Ведущая роль на утренниках – 200 рублей (за 1 группу)		

Младший воспитатель

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Периодичность оценивания	Показатели (содержание) деятельности	Смощенки (да/нет)	Порядок оценивания	Полученная сумма	Примечания
1,	Участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ (СМИ, ежемесячный информационный листок, акции, утренники, праздники, флэш - мобы, форумы, комиссии, творческие группы ДОУ и др.)	ежемесячно			500 рублей Ведущая роль на утренниках – 200 рублей (за 1 группу)		
2	Участие в ремонтных работах	ежемесячно			2 000 рублей		В соответствии со справкой заместителя заведующего по АХР за месяц
3	Участие в уборке после ремонта	ежемесячно			500 рублей		В соответствии со справкой заместителя заведующего по АХР за месяц

Пронумеровано, прошнуровано,
сделано печатью на 16 листах.

Заведующий МБДОУ

детский сад № 6 «Снежинка»
Пьянкова Н.А.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 58780973498696829876452703504920102595841539794

Владелец Пьянкова Наталья Александровна

Действителен с 31.07.2023 по 30.07.2024