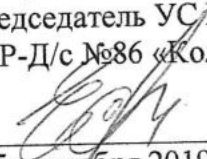



Приложение № 3
к Коллективному договору

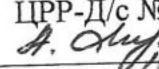
Утверждаю
Председатель УС МБДОУ
ЦРР-Д/с №86 «Колокольчик»


Е. С. Потива
«25» октября 2019г.

Согласовано
Заведующий МБДОУ
ЦРР-Д/с №86 «Колокольчик»


Т. В. Инютина
приказ № 01 - 05 / 46 - 2
« 25» октября 2019г.

Принято
Общим собранием работников
ЦРР - Д/с №86 «Колокольчик»
Протокол № 5
«25» октября 2019г.

Согласовано
Председатель ПК МБДОУ
ЦРР-Д/с №86 «Колокольчик»

А. А. Монастырёва
«25» октября 2019г.

**Положение
о стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - Детский сад №86 «Колокольчик»
городского округа «город Якутск»**

г. Якутск

1. Общие положения

- 1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ ЦРР - Д/с №86 «Колокольчик» городского округа «город Якутск», за особые достижения в профессиональной деятельности в виде доплат (премий).
- 1.2. Целью введения системы доплат (премий) работникам, является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных учреждений образования.
- 1.3. Премирование заведующего Учреждением производится за счет средств централизованного фонда стимулирования руководителей на основании приказа Управления образованием Окружной администрации города Якутска.

2. Основные понятия Положения

- 2.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (доплаты, премии).
- 2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющим учебно-воспитательный процесс.
- 2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, воспитателя групп продленного дня, педагога-психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования, старшего вожатого, тренера-преподавателя и др.
- 2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, заместители директоров по административно-хозяйственной деятельности.
- 2.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры производится в соответствии с приказами Минздравсоцразвития, об утверждении профессиональных квалификационных групп.

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ

3.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ заместителя заведующего по образовательно - воспитательной работе

3.1.1. в качестве поощрения работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера 1 раз в полугодие по выполнению нижеуказанных показателей эффективности:

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Качество	Максимально баллов
1.	Контроль над работой Управляющего совета, Совета родителей, Конференций родителей, КМЦ (неорганизованные дети 1,5 - 3 лет), ПШк.	При наличии планов, протоколов, отчетов.	10
2.	Подготовка и результативное участие (призовое место): <ul style="list-style-type: none"> • ДОО в педагогических конкурсах, грантах различного уровня; • педагогов в конкурсах профессионального мастерства (без учета интернет конкурсов). 	РФ - 4 Республика - 3 Город - 2	10
3.	Участие в организации и контроль функционирования на базе ДОО вариативных форм дошкольного образования: группа кратковременного пребывания, семейный детский сад, группа продленного дня и т.д.	Наличие - 5 баллов за каждую форму.	10
4.	Распространение ППО (личное выступление или подготовка педагога) в виде доклада, презентации, открытых занятий, публикаций и т.п. на педагогических чтениях, НПК, семинарах, конференциях, ярмарках, ТВ и т.д.	РФ - 4 Республика - 3 Город - 2	10
5.	Организация и контроль работы с социальными партнерами ДОО, согласно договору.	При наличии договора, плана работы и отчета - 5	10
6.	Непосредственная подготовка или личное результативное участие (призовое место) в общественных мероприятиях повышающих авторитет и имидж ДОУ. Работа в качестве члена комиссии, комитета, руководителя метод объединения и т.д. (при наличии подтверждающего документа).	РФ - 4 Республика - 3 Город - 2	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		60 баллов

3.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ

заместителя заведующего по административно - хозяйственной работе

3.2.1. в качестве поощрения работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера 1 раз в полугодие по выполнению нижеуказанных показателей эффективности:

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Качество	Максимально баллов
1.	Системный контроль за выполнением подчиненными Сан П и Н и должностных обязанностей.	При наличии актов проверки.	10
2.	Эффективная работа по благоустройству ДОО (создание новых уголков, опытных участков, новых помещений, интерьеров и т.д.).	За каждую форму - 5	10
3.	Обеспечение сохранности имущества ДОО (постановка на учет добровольных пожертвований, учет материальных ценностей в личных карточках, присвоение инвентарных номеров, своевременное списание).	Своевременность исполнения. Наличие сохранности.	10
4.	Эффективная организация открытых мероприятий различного уровня на базе ДООУ.	РФ - 4 Республика - 3 Город - 2	10
5.	Непосредственная подготовка конкурсных материалов и результативное участие (призовое место) ДОО в конкурсах, грантах различного уровня.	РФ - 4 Республика - 3 Город - 2	10
6.	Непосредственная подготовка или личное результативное участие (призовое место) в общественных мероприятиях повышающих авторитет и имидж ДООУ. Работа в качестве члена комиссии, комитета, руководителя метод объединения и т.д. (при наличии подтверждающего документа).	РФ - 4 Республика - 3 Город - 2	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		60 баллов

3.3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ

старшего воспитателя

3.3.1. в качестве поощрения работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера 1 раз в полугодие по выполнению нижеуказанных показателей эффективности:

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Качество	Максимально баллов
1.	<p>1.Своевременный контроль над качеством:</p> <ul style="list-style-type: none"> * воспитательно - образовательного процесса в ДОО и соответствующей документацией (рабочие программы, планы, протоколы, таблицы и т.д.), *результативность работы с детьми ОВЗ *результативность работы с одаренными детьми * результативность проекта «Я и мой наставник», *эффективность проекта «Школа выходного дня» 	При наличии: планов, справок, мониторинга, отчетов, за каждую форму - 2	10
2.	<p>Контроль над реализацией ДОО плана работы по здоровью сбережению, в т. ч. программы «Формула здоровья» и отчеты об итогах выполнения плана (в мае и декабре).</p> <p>Организация и контроль работы с социальными партнерами ДОО, участвующими в здоровье сбережении, согласно договору.</p>	<p>Выполнение плана и размещение отчета на сайте - 5</p> <p>При наличии договора, плана работы и отчета - 5</p>	10
3.	Контроль над результативностью функционирования дополнительных бесплатных образовательных услуг в ДООУ.	При наличии программы, плана, табеля, актов и отчета - за каждую услугу - 2	10
4.	<p>Подготовка и результативное участие (призовое место):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ДОО в педагогических конкурсах, грантах различного уровня; • педагогов в конкурсах профессионального мастерства (без учета интернет конкурсов). 	РФ – 4 Республика - 3 Город - 2	10
5.	Распространение ППО (личное выступление или подготовка педагога) в виде доклада, презентации, открытых занятий, публикаций и т.п. на педагогических чтениях, НПК, семинарах, конференциях, ярмарках, ТВ и т.д.	РФ - 4 Республика - 3 Город - 2	10
6.	Непосредственная подготовка или личное результативное участие (призовое место) в общественных мероприятиях повышающих авторитет и имидж ДООУ. Работа в качестве члена комиссии, комитета, руководителя метод объединения и т.д.	РФ - 4 Республика - 3 Город - 2	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		60 баллов

**3.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ
воспитателя**

3.4.1. в качестве поощрения работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера 1 раз в полугодие по выполнению нижеуказанных показателей эффективности:

№	Показатели эффективности деятельности	Качество	Максимально баллов
1.	Системность, последовательность, качество учебно – воспитательного процесса. Качественное заполнение и своевременное предоставление учебно - методической документации (рабочие программы, планы, протоколы, таблицы и т.д.).	При отсутствии замечаний администрации - 5 При отсутствии замечаний администрации - 5	10
2.	Непосредственная подготовка воспитанников и их результативное участие (гран - при, дипломанты, лауреаты 1 - II - III степени) в мероприятиях различного уровня.	Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1	10
3.	Личное участие или непосредственная организация воспитателем мероприятий для детей согласно перспективному планированию педагога (вне годового плана ДОО): *досуги *развлечения *конкурсы *соревнования *экскурсии *походы и т.п.	За каждое мероприятие в ДОУ - 1	10
4.	Личное распространение ППО, в виде: доклада, презентации, открытых занятий, публикаций и т.п., на педагогических чтениях, НПК, семинарах, конференциях, ярмарках, ТВ и т.д. Результативное участие педагога в конкурсах (призовые места).	Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1	10
5.	Привлечение родителей к мероприятиям различного уровня и результативное участие в них (гран - при, дипломанты, лауреаты 1 - II - III степени). Системная работа с родителями по своевременной оплате за ДОО.	Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1 Отсутствие задолженности (справка делопроизводителя) - 3	10

6.	<p>Результативное участие педагога (гран - при, дипломанты, лауреаты 1 - II - III степени) <u>в общественных мероприятиях</u> повышающих авторитет и имидж ДОУ.</p> <p>Работа в качестве члена комиссии, комитета, и т.д.</p>	<p>РФ - 4 Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1</p> <p>При наличии плана и отчета - 3</p>	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		60 баллов

3.5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагога дополнительного образования, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

3.5.1. в качестве поощрения работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера 1 раз в полугодие по выполнению нижеуказанных показателей эффективности:

№	Показатели эффективности деятельности	Диапазон баллов	Примечание
1.	<p>Системность, последовательность, качество учебно – воспитательного процесса.</p> <p>Качественное заполнение и своевременное предоставление учебно - методической документации (рабочие программы, планы, протоколы, таблицы и т.д.).</p>	<p>При отсутствии замечаний администрации - 5</p> <p>При отсутствии замечаний администрации - 5</p>	10
2.	Непосредственная подготовка воспитанников и их результативное участие (гран - при, дипломанты, лауреаты 1 - II - III степени) в мероприятиях различного уровня.	Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1	10
3.	Системная работа с социальными партнерами учреждения, согласно договору.	При наличии договора, плана, отчета, за каждого партнера - 5	10
4.	<p>Личное распространение ИШО в виде доклада, презентации, открытых занятий, публикаций и т.п. на педагогических чтениях, НПК, семинарах, конференциях, ярмарках, ТВ и т.д.</p> <p>Результативное участие педагога в конкурсах (призовые места).</p>	Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1	10

5.	<p>Результативное участие педагога (гран - при, дипломанты, лауреаты 1 - II - III степени) в общественных мероприятиях повышающих авторитет и имидж ДОО.</p> <p>Работа в качестве члена комиссии, комитета, руководителя метод объединения и т.д.</p>	<p>РФ - 4 Республика - 3 Город - 2 ДОО - 1</p> <p>При наличии плана, отчета, подтверждающего документа - 3</p>	10
6.	<p>Непосредственная подготовка родителей к мероприятиям различного уровня и результативное участие в них (гран - при, дипломанты, лауреаты 1 - II - III степени).</p> <p>Привлечение спонсоров для улучшения материальной базы ДОО (костюмы, инвентарь, оборудование и т.д.).</p>	<p>Республика - 3 Город - 2 ДОО - 1</p> <p>Наличие спонсоров (справка зам. зав. по ОВР) - 5</p>	10
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			60 баллов

3.5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ
учителя-логопеда, учителя - дефектолога, тьютора,
педагога - психолога, педагога организатора

3.5.1. в качестве поощрения работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера 1 раз в полугодие по выполнению нижеуказанных показателей эффективности:

№	Показатели эффективности деятельности	Диапазон баллов	Примечание
1.	<p>Системность, последовательность, качество учебно – воспитательного процесса.</p> <p>Качественное заполнение и своевременное предоставление учебно - методической документации (рабочие программы, планы, протоколы, табели и т.д.).</p>	<p>При отсутствии замечаний администрации - 5</p> <p>При отсутствии замечаний администрации - 5</p>	10
2.	Контроль над системностью и результативностью работы педагогов с детьми с ОВЗ или одаренными детьми.		10
3.	<p>Реализация плана работы ДОО по здоровью сбережению, в т. ч. программы «Формула здоровья».</p> <p>Работа с социальными партнерами ДОО, участвующими в здоровье сбережении, согласно договору.</p>	<p>Выполнение плана - 5</p> <p>При наличии договора, плана, отчета, за каждого партнера - 5</p>	10

4.	<p>Личное распространение ППО в виде доклада, презентации, открытых занятий, публикаций и т.п. на педагогических чтениях, НПК, семинарах, конференциях, ярмарках, ТВ и т.д.</p> <p>Результативное участие педагога в конкурсах (призовые места).</p>	<p>Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1</p>	10
5.	<p>Результативное участие педагога (гран - при, дипломанты, лауреаты 1 - II - III степени) в общественных мероприятиях повышающих авторитет и имидж ДОУ.</p> <p>Работа в качестве члена комиссии, комитета, консилиума, творческой группы, наставника, руководителя метод объединения и т.д.</p>	<p>Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1</p> <p>При наличии плана, отчета, подтверждающего документа - 3</p>	10
6.	<p>Непосредственная организация мероприятий для педагогов, родителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> *консультации *семинары *конкурсы *круглые столы *открытые занятия *родительские клубы *конференции и т.д. <p>их качественное проведение или участие в них.</p> <p>Размещение на сайте ДОО информации для родителей.</p>	<p>За каждое мероприятие в ДОУ - 1</p> <p>При наличии справка ответственного за сайт. За каждое размещение - 1</p>	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		60 баллов

3.6. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ инструктора по гигиеническому воспитанию, специалиста по охране труда, техника, помощника воспитателя, специалиста по кадрам, делопроизводителя, шеф-повара, повара, кастелянши, кладовщика, уборщика служебных помещений, сторожа, швеи, грузчика, дворника, кухонного работника, машиниста по стирке и ремонту спец. оджды, садовника

3.6.1. в качестве поощрения работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера 1 раз в год по выполнению нижеуказанных показателей эффективности:

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Качество	Максимально баллов
1.	Высокая исполнительская дисциплина (ответственное, своевременное и качественное выполнение поручений).	Отсутствие замечаний за период премирования.	10
2.	Помощь в организации, проведении или участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности.	Справка зам.зав. по АХР и ОВР. За каждое мероприятие - 2	10
3.	Расширение зоны обслуживания: выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями сотрудника.	краткосрочное - 1 продолжительное -3 долгосрочное - 5	10
4.	Соблюдение мероприятий по экономии ресурсов (вода, свет). Обеспечение сохранности имущества ДОО.	Экономия - 5 Сохранность - 5	10
5.	Участие в благоустройстве, озеленении, создании отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий.	краткосрочное - 2 продолжительное -5	10
6.	Результативное участие (гран - при, дипломанты, лауреаты 1 - II - III степени) в общественных мероприятиях.	Республика - 3 Город - 2 ДОУ - 1	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		60 баллов

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется стимулирующий фонд оплаты труда в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

4.2. Объем стимулирующего фонда оплаты труда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативно правовым актам.

4.3. Стимулирующий фонд оплаты труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты их труда.

4.4. Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях:

- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;
- повышения профессионализма и качества выполняемой работы;
- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс;
- использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- достижения воспитанниками высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- стабильность и рост качества обучения;
- улучшение научно - методической подготовки педагогических работников;
- повышение качества учебно - воспитательного процесса, в том числе за развитие здорового образа жизни;
- усиления социальной защиты работников образовательных учреждений;
- подъема общественной активности работников;
- роста заинтересованности работников в конечных результатах труда;
- за результативность, качество выполняемых работ по итогам расчетных периодов, устанавливаемых приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

4.5. Стимулирование работников учреждения (премирование) производится в следующие сроки: педагогов и АУП - в июле и декабре; младший обслуживающий персонал, медицинский персонал, служащих, специалистов (специалист по ОТ и т.д.), технический персонал - в декабре, в соответствии с данным Положением.

4.6. Стимулирующие выплаты работникам, занятым по совместительству не производятся.

4.6. При увольнении работника до истечения установленного периода работник лишается права на получение стимулирующей выплаты по итогам работы за премиальный период.

5. Порядок установления доплат (премий)

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне образовательных учреждений распределяется следующим образом:

5.1.1. до 5% составляет фонд руководителя, выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости, на основании приказа заведующего учреждением, согласованным (кандидатуры и размер выплат) с профсоюзным комитетом и используемый на:

5.1.1.1. единовременные выплаты всем работникам:

- в связи с профессиональным праздником - День дошкольного работника и Международным женским днем 8 Марта - до 11 500 рублей;

5.1.1.2. единовременная выплата к юбилейным датам работников: 50, 55, 60, 65, 70 лет - до 6000 руб., в зависимости от стажа работы в данном учреждении;

5.1.1.3. единовременная выплата работникам к юбилейной дате дошкольной образовательной организации от 45 лет и через каждые пять лет - до 6000 руб. в зависимости от стажа работы работника в данном учреждении;

5.1.1.4. оказание материальной помощи работникам - до 11 500 рублей, в зависимости сложившейся ситуации и стажа работы в данном учреждении:

- при стихийных бедствиях (пожар, наводнение и т.п.),
- на погребение близких родных (родители, супруг, дети);
- при чрезвычайных ситуациях (тяжелое продолжительное заболевание самого работника, детей, супруга), связанное с риском для жизни;

5.1.1.5. оказание материальной помощи неработающим пенсионерам - до 11 500 рублей, в зависимости от сложившейся ситуации и стажа работы в данном учреждении (не менее 10 лет):

- при стихийных бедствиях (пожар, наводнение и т.п.),
- на погребение неработающего пенсионера;
- при чрезвычайных ситуациях (тяжелое продолжительное заболевание самого пенсионера), связанное с риском для жизни;

5.1.1.6. в связи с уходом работника на заслуженный отдых (пенсию): до 6 000 рублей (в зависимости от стажа работы в данном учреждении);

5.1.2. оставшиеся 95 % стимулирующей части фонда оплаты труда распределяет Управляющий Совет муниципального образовательного учреждения по представлению рабочей комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.2. Оценка результативности профессиональной деятельности работников для стимулирования учитывает:

- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации Учреждения;
- результаты самооценки работников заполняются по форме, утвержденной администрацией Учреждения;
- результаты общественной оценки, представляемые органом общественного самоуправления – Управляющим (общественным) Советом.

5.3. Для оценки результативности профессиональной деятельности работников для премирования приказом заведующего создается комиссия, согласно Положению о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании утвержденного протокола решения комиссии оформляется приказ по Учреждению на премирование работников.

5.4. Стимулирование работников по результатам труда в премиальном периоде производится пропорционально фактически отработанному времени (рабочим дням) в премиальном периоде.

5.5. Размер стимулирующей выплаты работникам, по результатам труда,

устанавливается на основании набранного количества баллов, но не более 60 баллов. Количество баллов каждого сотрудника делим на количество рабочих дней за период премирования и умножаем на количество фактически отработанных дней за период премирования. Полученное количество баллов суммируется для получения общего количества баллов. Стоимость одного балла работника определяется путем деления объема средств фонда стимулирования работников, премируемой категории работников (педагогический и административно-управленческий персонал; учебно-вспомогательный персонал; прочий - непедagogический⁴ персонал), предусмотренных на период премирования на общее количество суммируемых баллов, набранных работниками данной категории за этот же период. Размер стимулирующей выплаты, каждого работника определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период стимулирования) на стоимость одного балла.

5.6. Обязательным условием стимулирующей выплаты является отсутствие существенных замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей. К существенным относятся нарушения Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил дисциплинарное взыскание в течение премиального периода. В случае привлечения работника в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности, а также за упущения в работе размер стимулирующей выплаты может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишён премии.

5.7. Размер стимулирующей выплаты по результатам труда в премиальном периоде может быть снижен по следующим основаниям:

5.7.1. нарушение Устава, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - до 100%

5.7.2. нарушение Сан П и Н – до 50%.

5.7.3. нарушение режима питания, сна, прогулки – до 30%.

5.7.4. нарушение должностных обязанностей - до 50 %

5.7.5. нарушение техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, наличие предписаний – до 100%.

5.7.6. детский травматизм – до 100%.

5.7.7. обоснованные жалобы - до 100%.

5.7.8. халатное отношение к материальным ценностям, материально-технической базе учреждения, в т. ч. неэкономный расход электроэнергии, воды, порча имущества – до 50%.

5.8. Управляющий совет утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.

5.9. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) коллективном договоре.