

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ-
ДЕТСКИЙ САД № 40

Общее собрание работников
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения- детский сад
№ 40

Председатель _____ Сулова В.В.

12.12.2023г.

Заведующий
МБДОУ детский сад № 40



Никulina И.Л.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера и
премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 40

Утверждено на Общем собрании работников МБДОУ,
протокол № 2 от 12 декабря 2023 г.

г. Екатеринбург
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера (далее по тексту - Положение) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 40 (далее по тексту Учреждение) разработано на основании Постановления Главы города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и наряду с Коллективным договором устанавливает в Учреждении размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с даты его принятия, и действует в пределах срока действия коллективного договора.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

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

2.5. 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 сложность, напряженность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников в частности за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или воспитанником Учреждения 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, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом фактических результатов работы работника и интенсивности его труда на определенный срок.

2.6. 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.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный» в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за наличие ученой степени доктора наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается с учетом фактических результатов работы работника на определенный срок.

2.7. 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.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных учреждениях, по решению заведующего Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в следующем размере:

Стаж непрерывной работы (выслуга лет)	Размер ежемесячной доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
от 5 до 10 лет	200 рублей
от 10 до 20 лет	350 рублей
от 20 и более лет	500 рублей

2.8. 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 МБДОУ.

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 работника Учреждения. Порядок установления и распределения премиальных выплат регулируется разделом 3 настоящего Положения.

3. Порядок установления и распределения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат)

3.1. Установление и распределение выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) осуществляется по итогам работы работников Учреждения за каждый месяц и (или) определенный период.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения работниками установленных критериев, разработанных для каждой категории работников (Приложения № 1.2.3.4.5.6.7.8).

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера общего фонда выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по следующей формуле:

$S = \text{офвех} / (N1 + N2 + N3 + \dots)$, где:

S – стоимость одного балла;

офвех – общий фонд выплат стимулирующего характера;

N1 + N2 + N3 + ... – общая сумма баллов всех работников.

3.4. Для установления размера выплат стимулирующего характера каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на количество набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам (далее по тексту – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения, представленных в Приложениях

№ 1,2,3,4,5,6,7,8 к настоящему Положению.

3.7. На каждого работника заместителем заведующего и заместителем по АХЧ оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.8. Все работники Учреждения предоставляют комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденной формой.

3.9. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.10. Заведующий МБДОУ имеет право отменить или уменьшить размер стимулирующих выплат в следующих случаях:

- частично или полностью за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- частично или полностью за нарушение должностных (функциональных) обязанностей;
- частично или полностью за нарушение санитарно — эпидемиологического режима;
- частично или полностью за нарушение инструкций по охране труда, по охране жизни и здоровья детей, правил пожарной безопасности;
- за обоснованные жалобы родителей на работника:
 - однократно (до 50%);
 - более одного раза (до 100%)
- полностью, если по вине работника произошёл несчастный случай с ребёнком;
- частично за нарушение педагогической этики.

3.11. Все случаи депремирования рассматриваются заведующим МБДОУ и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

4. Порядок и условия единовременного премирования

4.1. В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению заведующего в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

Случаи, в которых руководителем Учреждения применяется единовременное премирование	Размер единовременного премирования
при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации	3 000 рублей

Федерации, награждения государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации:	
в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;	500 рублей
в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);	2 000 рублей
при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;	3 000 рублей
при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	1 500 рублей

5. Заключительные положения.

5.1. Все выплаты стимулирующего характера и единовременного премирования производятся в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Положение принято
Общим собранием работников МБДОУ № 40,
протокол от 12.12.2023 № 2

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, социальными партнерами)			
2	Организация и проведение административного контроля образовательного процесса			
3	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов			
4	Организация конкурсов в ДОО с участием педагогов, детей, родителей			
5	Личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, показ мастер-классов, организация и проведение педагогических советов			
6	За подготовку педагогов к выступлению на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях			
7	Выполнение обязанностей руководителя в период отсутствия заведующего детским садом			
8	Работа в комиссиях (по охране труда, пожарной безопасности и др.). Выполнение обязанностей дежурного администратора.			
9	Организация и координация работы творческих групп в ДОО, оформление и ведение сайта ДОО.			
10	Информативное направление и эстетическое оформление методического кабинета ДОО			
11	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО			
12	Экономия ресурсов ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

Заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников в ДОО			
2	Обеспечение материалами и средствами в оформлении помещений для праздничных мероприятий ДОО			
3	Умение оперативно принимать самостоятельные решения			
4	Качественная работа с документооборотом			
5	Своевременное и качественное выполнение поступающих заявок			
6	Оперативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью. Выполнение обязанностей дежурного администратора.			
7	Оперативность в организации ремонтных работ для бесперебойной работы учреждения			
8	Организация сезонных работ на территории и ремонтных работ в ДОО			
9	Экономия ресурсов ДОО			
10	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40**
*(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)*

Педагогического работника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Участие работника в конкурсах различного уровня (в т.ч. профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях) на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях За призовое место дополнительно 15 баллов.			
2	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, показ открытых мероприятий) на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях			
3	Самообразование (курсы повышения квалификации)			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников : -применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, мастер-классы и др.), подготовка рекомендаций и индивидуальных консультаций -отсутствие конфликтов, жалоб;			
5	Высокая посещаемость воспитанниками детского сада (более 75%)			
6	Отсутствие травматизма			
7	Интенсивность и напряжённость работы			
8	Отсутствие замечаний по итогам административного контроля			
9	Экономия ресурсов ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

Музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Участие работника в конкурсах различного уровня (в т.ч. профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях) на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях За призовое место дополнительно 15 баллов.			
2	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, показ открытых мероприятий) на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях			
3	Самообразование (курсы повышения квалификации)			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников : -применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, мастер-классы и др.), подготовка рекомендаций и индивидуальных консультаций -отсутствие конфликтов, жалоб:			
5	Интенсивность и напряжённость работы			
6	Отсутствие замечаний по итогам административного контроля			
7	Экономия ресурсов ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

Учителя-логопеда

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Участие работника в конкурсах различного уровня (в т.ч. профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях) на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях За призовое место дополнительно 15 баллов.			
2	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, показ открытых мероприятий) на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях			
3	Самообразование (курсы повышения квалификации)			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: -применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, мастер-классы и др.), подготовка рекомендаций и индивидуальных консультаций -отсутствие конфликтов, жалоб;			
5	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. (Презентация коллегам)			
6	Участие в работе ПМПк и ТМПМПк. Подготовка документов			
7	Интенсивность и напряжённость работы			
8	Отсутствие замечаний по итогам административного контроля			
9	Экономия ресурсов ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40**
*(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)*

Инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Участие работника в конкурсах различного уровня (в т.ч. профессионального мастерства, подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях) на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях За призовое место дополнительно 15 баллов.			
2	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, показ открытых мероприятий) на районном уровне на муниципальном уровне на областном и федеральном уровнях			
4	Самообразование (курсы повышения квалификации)			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников : -применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, мастер-классы и др.), подготовка рекомендаций и индивидуальных консультаций -отсутствие конфликтов, жалоб:			
6	Интенсивность и напряжённость работы			
7	Отсутствие замечаний по итогам административного контроля			
8	Экономия ресурсов ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

Младшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Участие в работе комиссий (обследование сантехнического, электрического, уличного оборудования)			
2	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью			
3	Оказание помощи воспитателю (Во время одевания и раздевания детей на прогулку, помощь в оздоровительных мероприятиях)			
4	Отсутствие замечаний: по результатам контрольной деятельности ДОО (технике безопасности и охране труда; пожарной безопасности; СанПиН; Роспотребнадзора и т.п.) Отсутствие замечаний со стороны родителей			
5	Увеличение объема работ, связанного с профилактическими мероприятиями по предупреждению заболеваемости воспитанников (сезонные, карантин, кроме ОКИ)			
6	Образцовое содержание всех закрепленных за работником помещений группы. Бережное отношение и аккуратное использование имущества.			
7	Экономия ресурсов ДОО			
8	Интенсивность и напряжённость работы			
9	Дополнительные баллы (на усмотрение комиссии) : отсутствие больничных листов, подмена заболевшего сотрудника.			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

Работников пищеблока

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Обеспечение качественного питания воспитанников, соблюдение натуральных норм питания			
2	За выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью			
3	Выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности.			
5	За сохранность инвентаря, закрепленного за рабочим местом (пищеблоком)			
6	Исполнительская дисциплина, выполнение правил внутреннего трудового распорядка.			
7	Экономия ресурсов ДОО			
8	Интенсивность и напряжённость работы			
9	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40**
*(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)*

Кладовщика

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Обеспечение надлежащих условий приема и хранения продуктов питания			
2	Участие в работе комиссий (обследование сантехнического, электрического, уличного оборудования)			
3	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью			
4	Качественное ведение документации			
5	Высокий уровень организации работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов			
6	Экономия ресурсов ДОО			
7	Интенсивность и напряжённость работы			
8	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

Делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Выполнение срочных и неотложных дел ДОО			
2	Участие в работе комиссий (обследование сантехнического, электрического, уличного оборудования)			
3	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью			
4	Качественное ведение документации			
5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей			
6	Экономия ресурсов ДОО			
7	Интенсивность и напряжённость работы			
8	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО			
	Итого			

**Показатели оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ детский сад № 40
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

**Грузчика, инженера-теплотехника, инженера-энергетика, дворника, рабочего
по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика служебных
помещений**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Самооценка	Оценка Комиссии	Примечание
1	Соблюдение технологий выполнения работ			
2	Участие в работе комиссий (обследование сантехнического, электрического, уличного оборудования)			
3	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью			
4	Выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности при выполнении должностных обязанностей; создание безопасных условий на территории и в здании детского сада			
5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей			
6	Высокая исполнительская дисциплина			
7	Экономия ресурсов ДОО			
8	Интенсивность и напряжённость работы			
9	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО			
	Итого			

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726890861408610707646499642787991539916156533309

Владелец Никулина Ирина Леонидовна

Действителен с 19.02.2024 по 18.02.2025