

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
МБДОУ-детского сада № 206
Председатель ППО:
Петрова Н.Н.Петрова
Протокол № 4 от « 17 » апреля 2017г



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ-
детского сада № 206
Тарасова Н.В.Тарасова
Приказ № 25-от
« 18 » апреля 2017г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА № 206
ВЕРХ - ИСЕТСКОГО РАЙОНА ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА**

Принято:

на общем собрании работников
МБДОУ-детского сада № 206
Протокол № 4
от « 17 » апреля 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения-детского сада № 206 в соответствии:

- с Трудовым Кодексом РФ;
- с Постановлением Главы Екатеринбурга от 11.04.2010 г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями, внесенными Постановлениями Администрации г. Екатеринбурга от 02.02.2011 № 270, от 29.11.2011 г. № 5043, 05.09.2012.№ 3880, от 13.12.2012 № 5494, от 22.07.2013 № 2497, от 22.10.2013 № 3611, от 30.12.2013 г. № 4399, от 26.03.2014 № 784, от 21.07.2014г. N 1997, от 16.02.2015 г. № 308, от 04.08.2016 №1559, 13.02.2017 № 202);
- с Законом Свердловской области от 03.12.2013 г. «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общего образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, муниципальных общеобразовательных организациях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета»;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы;
- с отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2016-2018 годы;
- с коллективным договором.

1.2. Положение распространяется на лиц (далее по тексту - работники), осуществляющих в дошкольном образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением - детским садом № 206 (далее-МБДОУ или МБДОУ-детский сад № 206) трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами дошкольного образовательного учреждения как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и по внешнему и внутреннему совместительству.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.4. Дошкольное образовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника МБДОУ в повышение качества и эффективности обучения, воспитания и выполняемых работ.

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 206 в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда

оплаты труда учреждения .

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7. устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 1.14 настоящего Положения.

1.8. Объём средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения должен составлять не более 40 процентов.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, а также из средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

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

1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения подразделяется на:

1) стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения;

2) стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников участвующих в образовательном процессе: руководителя МБДОУ, младших воспитателей, делопроизводителя;

3) стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников дошкольного образовательного учреждения: служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений.

1.12. Установление условий премирования, не связанных с эффективностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

1.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

1) гарантированной части (постоянные выплаты стимулирующего характера);

2) вариативной части (непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ за соответствующий период);

3) премиальной части (при наличии фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты).

1.14. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7 устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.15. Настоящее Положение утверждается руководителем МБДОУ-детского сада № 206 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения и принимается на общем собрании работников МБДОУ.

1.16. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель дошкольного образовательного учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ-детского сада № 206.

1.17. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.18. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя),

размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.19. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), так и в процентном отношении к ставке заработной платы.

1.20. Оценка качества и эффективности профессиональной деятельности работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.21. Стимулирование руководителя дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

2. Гарантированная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ-детского сада № 206

(стимулирующие выплаты постоянного характера)

2.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся:

➤ **за интенсивность и высокие результаты работы:**

За координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией (за выполнение функций координатора)	от 10 % до 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
За работу с информационными системами, внедрение электронного документооборота	3000 рублей
За организацию закупок и размещение информации о закупках на официальных сайтах	5000 рублей
За работу в системе КАИС	от 10 % до 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
За работу в системе «Парус»	3000 рублей
За работу в электронных системах	2500 рублей
За организацию работы сайта МБДОУ	2500 рублей
За наставничество	Не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
За организацию закупок и размещение информации о закупках на официальных сайтах	5000 рублей

➤ выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения:

1) педагогическим работникам, аттестованным на соответствие занимаемой должности к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент - 1,1.

Доплата за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливается с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

2) выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющими квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3) В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4) После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за

соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5) Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

Список

должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также могут быть установлены повышающие

коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию.

Основанием для пп. 1-5 являются Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2016-2018 годы, коллективный договор.

➤ **за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

Стаж непрерывной работы в МБДОУ-детский сад № 206 «Золотой петушок»	Сумма, рублей
от 3 до 5 лет	200
от 6 до 9 лет	300
от 10 до 15 лет	400
от 16 до 20 лет	500

2.2. При принятии решений об установлении работникам размера стимулирующих выплат постоянного характера руководитель МБДОУ руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором.

2.3. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно.

2.4. Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на учебный год после проведения процедуры тарификации по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

3. Вариативная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ-детский сад № 206

(непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ за соответствующий период)

3.1. К стимулирующим выплатам непостоянного характера относятся премии работникам за качество выполняемых работ.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется по бальной системе и устанавливается в абсолютном размере.

3.3. Для распределения стимулирующих выплат в МБДОУ создается комиссия в составе: заведующий хозяйством, председатель первичной

профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ, один член трудового коллектива.

Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя МБДОУ на учебный год.

3.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ за соответствующий период) осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями для каждой группы профессий, принятыми общим собранием работников МБДОУ и утверждёнными приказом руководителя МБДОУ.

3.5. В случае увольнения из дошкольного образовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

3.6. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3.7. В компетенцию комиссии по распределению выплат стимулирующего характера входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику дошкольного образовательного учреждения:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (премий, доплат, надбавок);
- стимулирующих выплат (премий) за качество выполняемых работ за месяц;
- единовременных премий.

3.8. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя, руководителей структурных подразделений материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

3.9. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением.

3.10. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера организует свою работу в форме заседаний.

3.11. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера правомочно при участии в нём более половины её членов.

3.12. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера заседает один раз в месяц:

- рассматривает критерии оценки эффективности и качества работы работников, установленных в п. 3.20. настоящего Положения;

- определяет размер выплат стимулирующего характера по бальной системе (на основании фактических показателей в работе работников дошкольного образовательного учреждения).

3.13. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

3.14. Секретарь комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.15. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

3.16. Решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

3.17. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения также представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников.

Руководитель вправе внести в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

3.18. Администрация дошкольного образовательного учреждения и комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат для всех работников МБДОУ в форме, принятой на общем собрании трудового коллектива.

3.19. Показатели эффективности устанавливаются сроком на учебный год. Показатели эффективности пересматриваются, корректируются комиссией по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) и утверждаются на общем собрании работников МБДОУ.

3.20. Основными показателями эффективности для осуществления выплат стимулирующего характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) являются:

Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ-детский сад № 206
(для расчета поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда)

Воспитатель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города.	1 2 3
2.	Организация работы в соответствии с требованиями локальных актов, регламентирующих деятельность МБДОУ	- строгое выполнение Устава ДОУ и дисциплины труда - обеспечение и улучшение психологического микроклимата в коллективе - обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией ДОУ и т.д)	1 1 1
3.	Эффективность работы с родителями	- ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, клубов по интересам, бесед, родительских собраний; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	1 1 1
4.	Организация развивающей предметно-пространственной	- частично; - в полном объеме и в соответствии с современными требованиями.	1 2

	среды в группе и на прогулочных участках (содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная, доступная, безопасная)		
5.	Участие детей в конкурсах(в том числе в интернет-конкурсах), выставках, фестивалях	- уровень ДООУ (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	1 2 3 3

Музыкальный руководитель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДООУ; - уровень района; - уровень города.	1 2 3
2.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда; - постоянно	1 2
3.	Эффективность работы с родителями	- ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей;	1 1 1
4.	Развитие творческих способностей	- уровень ДООУ (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	1

	воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях и др.)	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	2 3
5.	За качество выполняемых работ	Содержание в надлежащем виде рабочего места (музыкального инвентаря), музыкального зала	2

Инструктор по физической культуре:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города.	1 2 3
2.	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по сохранению и укреплению здоровья детей, использование современных педагогических технологий	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОУ	1-3
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	1 2 3
4.	Эффективность работы с родителями	- регулярные выступления на родительских собраниях; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных	1 1

		жалоб со стороны родителей;	1
5.	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях и др.	- уровень ДООУ (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	1
		- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	2
		- муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	3
		- региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	3

**Показатели оценки эффективности деятельности
учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей
структурных подразделений МБДОУ-детский сад № 206
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)**

Заведующий хозяйством:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками МБДОУ	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Работа с поставщиками, соблюдение договорной и финансовой дисциплины	Документация, отчетность	до 2 баллов
3.	Качественное проведение аварийных работ (ремонтных), оперативность устранения заявок, своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, работников, родителей (законных представителей), надзорных контролирурующих органов	Контроль администрации	До 2 баллов
5.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации	до 2 баллов

Делопроизводитель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни	Отзывы работников, по факту участия	до 2 баллов

	МБДОУ		
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирурующих органов	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ	до 2 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей	Докладные записки, обращения	до 2 баллов
4.	Оперативность выполнения задач по подготовке срочных документов, ведение электронного документооборота	Контроль администрации	до 2 баллов
5.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации	до 2 баллов

Младший воспитатель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Участие в благоустройстве территории ДОУ, прогулочного участка, группы и помещений ДОУ	Контроль администрации Отзыв воспитателя группы Факт участия	до 2 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, воспитателя группы	Докладные записки, обращения	до 2 баллов
3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, медицинского работника, руководителя структурного подразделения	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ	до 2 баллов
4.	Личное участие в сценариях праздников, спортивных мероприятий	По факту участия	до 2 баллов
5.	За увеличение объема работ в период карантина	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ	до 2 баллов

Работники пищеблока (повар, подсобный рабочий):

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Содержание рабочего места, спец.одежды и	Контроль администрации	2 балла

	внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.		
2.	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН	Контроль администрации	2 балла
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы	Контроль администрации	2 балла
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников, воспитанников.	Докладные записки, обращения	до 2 баллов
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, медицинского работника, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	до 2 баллов

Машинист по стирке и ремонту белья:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ	Отзывы работников, по факту участия	до 2 баллов
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	до 2 баллов
3.	За увеличение объема работ в период карантина	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ	до 2 баллов
4.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с	Контроль администрации, отзывы работников	до 2 баллов

	производственной необходимостью		
5.	За качество выполненных работ	- Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН - Своевременная замена белья	до 2 баллов 1 балл

Заведующий складом (продукты):

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	За интенсивность и высокие результаты	Организация работы в соответствии с требованиями локальных актов, регламентирующих деятельность МБДОУ	2 балла
2.	За качество выполненных работ	- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации) - Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	2 балла 2 балла
3.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ. Помощь в уборке территории от листвы, снега, уход за цветниками и др.	Отзывы работников, по факту участия	до 2 баллов
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	до 2 баллов
5.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	до 2 баллов

Уборщик служебных помещений:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни	Отзывы работников, по факту участия	до 2 баллов

	МБДОУ		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родительской общественности	Отзывы, докладные записки, обращения	до 2 баллов
3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	до 2 баллов
4.	За увеличение объема работ: во время ремонтных работ, в период карантин, в осенне - весенний период, в период проведения массовых мероприятий	Контроль администрации, отзывы работников	до 2 баллов
5.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	до 2 баллов

Сторож

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	За качество выполненных работ	- своевременное реагирование на возникшие ЧС - высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении детского сада	до 2 баллов до 2 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, работников	Отзывы, докладные записки, обращения	до 2 баллов
3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации,	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	до 2 баллов

	надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения		
4.	Участие в облагораживании территории ДОУ, прогулочного участка, группы и помещений ДОУ	Контроль администрации Отзыв воспитателя группы Факт участия	до 2 баллов
5.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	Результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	до 2 баллов

Дворник:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ.	Отзывы работников, по факту участия	до 2 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, работников	Отзывы, докладные записки, обращения	до 2 баллов
3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	до 2 баллов
4.	Участие в облагораживании территории ДОУ, прогулочных участков	Контроль администрации Факт участия	до 2 баллов
5.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	до 2 баллов

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий теплового пункта и бойлерной установки, инженер-энергетик:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников	Отзывы, докладные записки, обращения	до 2 баллов
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	до 2 баллов
3.	За проведение ремонтных работ, не входящих в должностные обязанности	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты	до 2 баллов
4.	За увеличение объема работ в связи с ремонтными работами	Результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, отзывы сотрудников	до 2 баллов
5.	За подготовку ДОУ к новому учебному году, летнему периоду, зимнему периоду	Отзывы работников, по факту участия, контроль администрации	до 2 баллов

3.21. Показатели эффективности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому показателю устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень показателей может быть дополнен по предложению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не чаще 1 раза в год.

3.22. Стимулирующая часть заработной платы (поощрительные выплаты за качество выполняемых работ) работника высчитывается по формуле:

$S_{чзп} = C \times C_b$, где:

$S_{чзп}$ - стимулирующая часть заработной платы;

C_b - стоимость одного балла.

C - сумма всех набранных баллов

Стоимость 1 балла определяется ежемесячно исходя из суммы общего фонда стимулирующей части заработной платы, поделенной на общее количество набранных баллов.

3.23. Результаты труда работников МБДОУ оцениваются по бальной системе:

0 баллов - отсутствие показателя;

1 балл - показатель выражен слабо;

2 балла - показатель выражен явно.

3.24. В системе оценки эффективности и качества труда и

профессиональной деятельности всех работников дошкольного образовательного учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые руководителем дошкольного образовательного учреждения, уполномоченным по охране труда (на основании актов, справок);

- обоснованные предложения работников дошкольного образовательного учреждения с указанием критериев премирования.

3.25. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности.

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки или запрашивает материалы для подтверждения результатов деятельности.

3.26. Работники дошкольного образовательного учреждения вправе ознакомиться с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

3.27. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения положений, установленных настоящим локальным нормативным актом, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.28. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения положений настоящего локального нормативного акта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.29. По истечении 6 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.30. Решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколом.

3.31. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

3.32. На основании решения комиссии руководителем дошкольного образовательного учреждения издаётся приказ «Об утверждении размеров

выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ» для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного веса 1 балла).

3.33. Установленные приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения поощрительные выплаты по результатам труда, выплачиваются работникам ежемесячно.

3.34. Руководитель МБДОУ знакомит работников под подпись с приказом «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ»

3.35. Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.36. Руководитель дошкольного образовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определённых решений.

3.37. Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.38. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.39. Стимулирующие выплаты руководителю МБДОУ производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности дошкольного образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга, также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

4. Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ-детского сада № 206

(при наличии фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты)

4.1. При наличии фонда экономии заработной платы по итогам календарного года, к Дню дошкольного работника и т.д. работники дошкольного образовательного учреждения могут быть премированы (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

4.2. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

4.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения (по согласованию профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 1000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области - 1000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

4) при награждении Почетной грамотой Управления образования Администрации г. Екатеринбурга - 500 рублей.

5) юбиляров, работающих в дошкольном образовательном учреждении, в честь 50,55,60,70,75 премировать из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний добросовестный труд в размере 3000 рублей

6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей.

4.5. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ-детского сада № 206», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

4.6. С целью поощрения руководителя дошкольного образовательного учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения осуществляется единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в следующих случаях:

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;

- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;

- в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости;

- за организацию приносящей доход деятельности;

- за призовые места, занятые образовательными организациями в международных, общероссийских, областных и городских выставках,

конкурсах, фестивалях;

- за включение образовательных организаций в рейтинги лучших образовательных организаций Российской Федерации, субъекта Российской Федерации.

Премирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель дошкольного образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель дошкольного образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575806

Владелец Тарасова Наталья Владимировна

Действителен с 15.04.2021 по 15.04.2022