



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующей части работникам**  
**МДОУ «Детский сад № 28 р. п. Ишня»**

- I. Общие положения.
- II. Критерии оценки труда работников.
- III. Порядок выплаты надбавки к должностным окладам работников.
- IV. Показатели и размеры премирования.
- V. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

**I. Общие положения**

1.1. Данное Положение разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников МДОУ, развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании

- Трудового кодекса РФ,
- Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»,
- Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов,
- Письма Министерства образования и науки РФ от 20.06. 2013г № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»,
- Приказа Департамента образования Ярославской области от 26.09.2013 №536/01-03 «Об утверждении показателей эффективности».
- Постановление администрации Ростовского муниципального района от 20.12.2019г. № 2093 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений системы образования РМР и Методики расчета должностных окладов работников учреждений системы образования РМР» (с изменениями и дополнениями).

1.4. Система выплат стимулирующего характера работникам МДОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (далее – поощрительные выплаты).

Установление поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления поощрительных выплат работникам МДОУ.

1.6. Распределение поощрительных выплат производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления учреждением.

1.7. Поощрительные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда образовательных учреждений.

1.8. Поощрительные выплаты производятся в установленном в образовательном учреждении порядке.

1.9. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

## **II. Критерии оценки труда работников.**

При установлении надбавок, определении размера премий работникам МДОУ использовать следующие критерии оценки их труда:

- ~ качество выполнения обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- ~ выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие воспитательно - образовательной деятельности, совершенствование форм и методов воспитания и обучения;
- ~ активная работа с общественными организациями, творческими союзами;
- ~ участие в методической работе, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в воспитательно-образовательном процессе, авторская разработка учебных программ, курсов учебных пособий;
- ~ активное участие в общественной жизни МДОУ;
- ~ неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка МДОУ, требований охраны труда и техники безопасности.

## **III. Порядок выплаты надбавки к должностным окладам работников.**

Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение важных работ устанавливаются Комиссией по премированию в составе: Председатель комиссии старший воспитатель Кондрашова М.В.

Члены комиссии:

- педагогические работники - учитель-логопед Гурова А.А.
- учебно-вспомогательный персонал - младший воспитатель Шестунова В.Е,
- прочие работники - завхоз Мышаева Н.П.

**Надбавки к должностным окладам утверждаются и выплачиваются сотрудникам на основании приказа заведующей МДОУ.** Размеры всех материальных выплат определяется в процентном отношении к установленному должностному окладу.

Надбавки могут устанавливаться ежемесячно; оказание материальной помощи устанавливается по заявлению работника, в случае непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки.

## **IV. Показатели и размеры премирования**

Премирование работников МДОУ производится по итогам работы за месяц. Основаниями для премирования служат:

4.1. Перечень оснований установления поощрительных выплат для педагогических работников:

Подведение итогов воспитательно-образовательного процесса, а именно:



|       | Показатели и размеры доплат  | % от действующего оклада/ руб.        |
|-------|--|---------------------------------------|
| 1.    | Показатели стимулирования педагогического персонала  |                                       |
| 1.1.  | Добросовестное выполнение должностных обязанностей   | От 5% до 50% от должностного оклада   |
| 1.2.  | Проведение инновационной и экспериментальной работы (за разработку и реализацию новых технологий; постоянный творческий поиск и новаторство)                           | От 10% до 50% от должностного оклада  |
| 1.3.  | Выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях на уровне муниципального района  | От 20% до 50% от должностного оклада  |
| 1.4.  | Представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег, проведения мастер-классов и участие в других мероприятиях МДОУ по распространению опыта работы | От 10% до 50% от должностного оклада  |
| 1.5.  | За стремление повышать образовательный и профессиональный уровень (до 50%).  | От 10% до 30% от должностного оклада  |
| 1.6.  | Участие в смотрах – конкурсах разного уровня: городских, районных, областных   | От 20% до 50% от должностного оклада  |
| 1.7.  | Участие в конкурсах профессионального мастерства (50%);  | От 50% до 100% от должностного оклада |
| 1.8.  | Организация и проведение дополнительных мероприятий – кукольные спектакли, развлечения для детей, праздничные мероприятия – роль                                       | От 5% до 30% от должностного оклада   |
| 1.9.  | Создание предметно-развивающей среды, оформительская работа в группе, кабинете, участка  | От 5% до 30% от должностного оклада   |
| 1.10. | За активную подготовку детского сада к новому учебному году  | От 5% до 40% от должностного оклада   |
| 1.11. | За стабильное посещение детьми МДОУ (10%).   | 10% от должностного оклада            |
| 1.12. | За руководство кружками  | От 20% до 40% от должностного оклада  |
| 1.13. | За наставничество молодых специалистов   | От 10% до 30% от должностного оклада  |
| 1.14. | Премияльные выплаты по итогам работы   | 10-30% от должностного оклада         |
| 1.15. | Надбавка за руководство интернет сайта МДОУ-   | От 10% должностного оклада            |
| 1.16. | Надбавка за ведение госадресника МДОУ  | От 10% должностного оклада            |
| 1.17. | Надбавка за работу в ПГС   | От 10% должностного оклада            |
| 1.18. | Надбавка за работу с сайтами АСИОУ, АИСДОУ, СБиС   | От 10% до 50% должностного оклада.    |
| 2.    | Показатели стимулирования учебно-вспомогательного персонала и прочих персонала   |                                       |
| 2.1.  | Качественное выполнение своих служебных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка  | От 10% до 100% от должностного оклада |

|      |  |                                      |
|------|--|--------------------------------------|
| 2.2. | Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства                          | От 5% до 30% от должностного оклада  |
| 2.3. | За качественную помощь в подготовке воспитательно-образовательного процесса  | От 10% до 50% от должностного оклада |
| 2.4. | Образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержание дошкольных учреждений» и контроль над соблюдением санитарного состояния | От 5% до 50% от должностного оклада  |
| 2.5. | Участие в ремонтных работах  | От 5% до 50% от должностного оклада  |
| 2.6. | За сохранность имущества   | От 5% до 30% от должностного оклада  |
| 2.7. | Качественная организация и проведение работ по благоустройству территории учреждения и подготовки к новому учебному году                 | От 5% до 50% от должностного оклада  |

#### 4.2. Единовременное премирование (материальная помощь) работников образовательного учреждения:

- ~ Стимулирование педагогического персонала: за добросовестную продолжительную трудовую деятельность и в связи с юбилеями 50,55 и 60 – лет: (100% от должностного оклада);
- ~ Стимулирование учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала: материальная помощь по заявлению работника за добросовестную продолжительную трудовую деятельность и в связи с юбилеями 50,55 и 60 – лет: (100% от должностного оклада);
- ~ За проведения разовых мероприятий в масштабе МДОУ: медосмотры, субботники, профессиональный праздник, праздники 8 марта и 23 февраля (От 10% до 30% от должностного оклада);
- ~ Материальная помощь по заявлению работника, в случае смерти близкого родственника (родителей, супруга, детей) (100% от должностного оклада)
- ~ Материальная помощь по заявлению работника осуществляется разово в размере до 100% должностного оклада при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (для сотрудников проработавшим в МДОУ не менее 10 лет).

#### V. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- ~ Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- ~ Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- ~ Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- ~ Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- ~ Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- ~ Детский травматизм по вине работника;

- ~ Высокий уровень заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- ~ Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- ~ Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри МДОУ и на других уровнях;
- ~ Наличие ошибок в ведении документации;
- ~ Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации). Все случаи уменьшения размера стимулирующей части или ее лишения рассматриваются руководителем и Комиссией по премированию в индивидуальном порядке в каждом случае.