


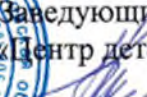
«СОГЛАСОВАНО»

Председатель  
профкома МДОУ д/с № 51  
 Шубенок Е.Л.

«02» сентября 2019 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МДОУ д/с № 51  
«Центр детства»  
 Похвашева Т.А.

«02» сентября 2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о стимулирующих выплатах работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 51 «Центр детства»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам учреждения, вводится в МДОУ детский сад № 51 «Центр детства» для:

- повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства сотрудников.

1.2. Положение вводится на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012 г № 273 ФЗ;
- Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г.о. Серпухов Московской области от 21.05.2019 г. № 2246;
- Устава учреждения.

1.3. Положение разрабатывается администрацией учреждения, обсуждается, согласовывается, корректируется и принимается профсоюзным комитетом учреждения и утверждается руководителем.

#### 2. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПОощРИТЕЛЬНОГО ФОНДА

2.1. Источниками формирования поощрительного фонда МДОУ детский сад № 51 «Центр детства» являются:

- стимулирующий фонд;
- экономия фонда заработной платы;
- доходы от финансово-хозяйственной деятельности;
- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных, религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;
- иные источники поступления, не противоречащие Уставу учреждения, действующему законодательству РФ.

#### 3. ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с Профсоюзным комитетом и оформляются протоколом,

3.2. Материальное поощрение руководителю учреждения осуществляется на основании приказа вышестоящей организации.

3.3. Премии и выплаты по итогам года рассматриваются на совместном заседании администрации и Профсоюзного комитета учреждения и оформляются протоколом.

3.4. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам учреждения на основании приказа заведующего.

3.5. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных удержаний.

3.6. Администрация и Профсоюзный комитет учреждения обеспечивают гласность в вопросах премирования всем сотрудникам.

3.7. Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определённых показателей или, случаях непредвиденных обстоятельств, с целью материальной поддержки и социальной защищённости работников.

3.8. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

#### 4. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Показатели премирования:

- образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение Санитарных правил для дошкольных учреждений;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников и учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- создание развивающей среды, психологической и физиологической комфортности, эстетическое оформление помещения;
- разработку и реализацию новых педагогических технологий и методик, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города, области, России и участие в ГМО, ШПО, мастер классах;
- высокий уровень умений, знаний и навыков детей (по результатам диагностики)
- плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- активное участие в детских праздниках, проектах воспитательно- образовательной работы;
- по итогам работы за год.

4.2. Вознаграждение за общие результаты труда в отчётном году выплачивается после подведения итогов деятельности дошкольного учреждения на заседании Управляющего Совета учреждения и Профсоюзного комитета.

4.3. Размер поощрения каждого работника по итогам года определяется с учётом общего стажа и конечного результата труда. При выплате вознаграждений не учитываются:

- выплата по итогам предыдущего года;
- премии, носящие разовый характер;
- выплата из фонда материального поощрения на оказание единовременной помощи.

4.4. Размер вознаграждения может быть увеличен работникам:

- отмеченным в отчётном году правительственной наградой;
- отмеченным в отчётном году грамотой вышестоящих организаций;
- не имеющим в отчётном году больничных листов;
- занимающим призовые места в смотрах – конкурсах.

4.5. Материальная помощь выплачивается сотрудникам учреждения с целью материальной поддержки и социальных защищённых непредвиденных, семейных и других обстоятельств.

#### 5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ИЛИ ЕГО ЛИШЕНИЕ

5.1. Размеры вознаграждения работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарных норм и правил;

- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником этики общения и педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей на низкое качество воспитательно-образовательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям;
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);
- высокой заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи.

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном, грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

5.3. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем учреждения и Профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке в каждом случае.

## 6. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1) Ежемесячные фиксированные выплаты:

- педагогическим сотрудникам выделяется от 10% до 15% из стимулирующего фонда;
- за руководство творческими группами, методическим объединением педагогов - в размере - 2000 руб.;
- за работу по социализации детей – 3000 руб.;
- за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета; секретаря творческой группы по реализации ФГОС в размере - 2000 руб.;
- за выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации в размере- 2000 руб.;
- за выполнение обязанностей ответственного за работу в зимнем саду, по озеленению территории в размере - 2000 руб.;
- за развитие дополнительного образования – 2000 руб.
- за интенсивную работу с компьютером от 1000 руб. до 2000 рублей

2) Ежемесячные выплаты по стимулирующим показателям педагогическим работникам:

- из стимулирующего фонда и фонда экономии ФОТ (см. таблицу стимулирующих показателей. Приложение №1);
- за развитие материально-технической и методической базы Учреждения;
- совершенствование предметно-развивающей среды - до 100%;
- за активное участие в работе по благоустройству территории – до 10 %;
- за взаимозаменяемость на период отпусков, курсовой подготовки, посещения методических объединений и др. – до 100%;
- за подготовку, организацию и проведение общественно-значимых культурно-массовых мероприятий – до 25%;
- за высокие показатели в работе (по результатам диагностики, ПМПК по итогам года, анкетирования общественного мнения) – до 300%;
- в честь Юбилея сотрудников, праздничных дат, профессиональных праздников – до 20%;
- за работу без больничных листов в течение учебного года – до 10%;
- за выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями – до 20%;
- за работу в выходные дни в связи с производственной необходимостью – до 10%.

- 3) Стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу:
- за выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (проведение ремонтных работ, благоустройства территории и др.) – до 20%;
  - за работу в выходные и праздничные дни в связи с производственной необходимостью – до 20%;
  - за добросовестное отношение к должностным обязанностям – до 100%;
  - за взаимозаменяемость (на период отпусков сотрудников, отгулов, и др.) – до 100%;
  - в честь юбилея сотрудников, праздничных дат, профессиональных праздников – до 20%.
- 4) Стимулирующие выплаты администрации и УВП:
- за подготовку и организацию общественно-значимых культурно-массовых мероприятий – до 15%;
  - за высокие показатели в методической работе (победу конкурса, участие в научно-практических конференциях, проведение ГМО, ШПО и др.) – до 15%;
  - за выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями – до 100%;
  - за работу в выходные дни в связи с производственной необходимостью – до 10%;
  - ответственному за электронный детский сад, ГИС – до 50%;
  - за высокий уровень подготовки педагогических советов, семинаров и др. – до 15%;
  - ответственному за организацию и наполнение сайта Учреждения – до 15%;
  - за разработку образовательной программы, локальных нормативных актов – до 50%;
  - за выполнение обязанностей контрактного управляющего – до 50 %;
  - по итогам года, результатам общественного опроса – до 200%.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома МДОУ

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОУ  
д/сад № 51 «Центр детства» \_\_\_\_\_ Т.А.Похвашева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Показатели компенсационных выплат педагогическим работникам за \_\_\_\_\_ 2019/2020 учебный год**

<b>Фактическое соответствие критериям для осуществления выплат компенсационного характера</b>					
<b>№</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплат</b>	<b>Условия осуществления выплаты</b>	<b>Фактическое состояние</b>	<b>Предполагаемый процент выплат</b>
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	до 5%	Отсутствие фактов нарушения законодательства, инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, замечаний контролирующих органов.		
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	до 5%	Дисциплина труда соблюдение графиков рабочего времени поддержание <b>бесконфликтной атмосферы в трудовом коллективе</b> (соблюдение педагогической этики, тактичного отношения к коллегам и родителям).		
3.	Сложность и напряженность в работе	до 5%	Средняя посещаемость за месяц более 25 человек		

4.	Качество планирования образовательного процесса (перспективное, календарное планирование)	до 3%			
5.	Введение научно-исследовательской деятельности	до 10%	-Участие в научно-практических конференций; публикация статей;  -Проведение экспериментальной работы в группе (наличие плана экспериментальной работы, отчетность и результативность)		
6.	Эффективность образовательного процесса	до 5%	По результатам диагностики - % - высокий уровень	В начале учебного года (октябрь) и в конце учебного года (май)	
<b>ИТОГО:</b>					

**Примечание:** Выплаты компенсационного характера не выплачиваются при нарушении пунктов 2, пункта 5 (отсутствие плана воспитательно-образовательной работы).

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома МДОУ

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОУ  
д/сад № 51 «Центр детства» \_\_\_\_\_ Т.А.Похватцева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Показатели стимулирующих выплат педагогическим работникам за \_\_\_\_\_ 2019/2020 учебный год

Фактическое соответствие критериям для осуществления выплат стимулирующего характера						
	Наименование выплаты	Размер выплат	Уточняющие показатели	Условия осуществления выплаты	Фактическое состояние	Предполагаемый процент
1.	Работа с одаренными детьми	Общее количество не должно превышать 10%	<u>Городские конкурсы:</u> призер – 5% победитель – 10% <u>Всероссийские, Международные:</u> (интернет конкурсы) призер – 3% победитель – 5%	Наличие призовых мест		-
2.	Проведение на базе Учреждения мероприятий городского, регионального, федерального уровня (ГМО, ШПО, семинары и др.)	Общее количество не должно превышать 10%		Учитывается степень участия в подготовке и проведении		
3.	Высокие результаты методической деятельности	до 10%	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах, участие в конференциях.			

4.	Информационная открытость	от 5%	-Предоставление материалов на сайт Учреждения;  -наполнение собственного сайта, сайта группы;			
5.	Работа с родителями	до 10%	-проведение родительских собраний, конференций; -консультации для родителей; - совместные мероприятия с родителями.			
6.	Финансово-хозяйственная деятельность:	до 5%	-Отсутствие задолженности родителей за содержание ребенка;  - участие в проведении косметического ремонта, благоустрой-стве территории.			
7.	Совершенствование предметно-развивающей среды в группе.	до 5%	- Оформление игровых зон, изготовление дидактических пособий, разработка методических пособий и другое.			
8.	Работа без больничного листа	3%				
9.	Участие педагога в общественной жизни ДОУ	3%				
<b>ИТОГО</b>						