

ПРИНЯТО  
На общем собрании работников  
Протокол  
№ 3 от «18» марта 2018 г.  
СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Е.Н. Михайлова  
«18» марта 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МАДОУ  
Детский сад № 233  
В.Г. Бойкова  
«18» марта 2018 г.  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от «18» марта 2018 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

#### Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 233 городского округа город Уфа Республики Башкортостан

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 6 Положения об оплате труда работников учреждения.

Данное Положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников МАДОУ Детский сад № 233.

1.3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

### 2. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

2.1. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2.2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается заведующим учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

2.3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.



2.4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

2.5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### 3. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее Перечень)

3.1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

| <i>Категории работников</i>                         | <i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>   | <i>Баллы</i> |
|---|--|--------------|
| Весь персонал                                       | – высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины;   | 0-2          |
|   | – напряженность, интенсивность труда;  | 0-2          |
|   | – выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения;   | 0-2          |
|   | – качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году.  | 0-2          |
| Максимально возможная сумма баллов                  |  | 8            |
| Педагогические работники                            | – общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга;   | 0-2          |
|   | – организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках;   | 0-2          |
|   | – снижение заболеваемости;   | 0-2          |
|   | – отсутствие родительской задолженности;   | 0-2          |
|   | – посещаемость в группе;   | 0-2          |
|   | – разработка программ кружков, секций;   | 0-2          |
|   | – официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;   | 0-2          |
|   | – участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;  | 0-2          |
|   | – создание собственных программ;   | 0-2          |
|   | – взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;   | 0-2          |
|   | – высокий уровень исполнительской дисциплины (написание планов, ведение документации, строгое выполнение режимных моментов, выполнение графика внутреннего трудового распорядка, выполнение требований к смотрам-конкурсам); | 0-2          |
| – наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ; | 0-2  |              |



|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ;</li> <li>– наставничество, работа с молодыми педагогами;</li> <li>– повышение квалификации;</li> <li>– координация работы помощника воспитателя в рамках единого воспитательно-образовательного процесса;</li> <li>– выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.</li> </ul>   | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>                       |
| Максимально возможная сумма баллов  |   | 34   |
| Старший воспитатель   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнение плана контроля, плана воспитательной работы;</li> <li>– качественная организация педагогических советов;</li> <li>– высокий уровень аттестации педагогических работников;</li> <li>– оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания форм, методов и средств обучения;</li> <li>– участие в массовых мероприятиях, разработка новых методик и педагогических технологий;</li> <li>– выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;</li> </ul>  | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>            |
| Максимально возможная сумма баллов  |   | 12   |
| Заместитель заведующей по АХЧ   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ;</li> <li>– высокое качество подготовки и организации выполнения ремонтных работ;</li> <li>– своевременное обеспечение необходимым инвентарем и оборудованием образовательного процесса и гигиенического содержания здания и участков;</li> <li>– своевременное заключение договоров с обслуживающими организациями;</li> <li>– своевременное проведение инвентаризации и списания пришедшего в негодность оборудования;</li> <li>– своевременный контроль за работой младшего обслуживающего персонала;</li> <li>– высокий уровень ведения документации.</li> </ul> | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| Максимально возможная сумма баллов  |   | 14   |
| Максимально возможная сумма баллов  |   | 16   |
| Учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, специалист по ОТ и др.) | <ul style="list-style-type: none"> <li>– качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.);</li> <li>– содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий;</li> <li>– оформление тематических выставок;</li> <li>– высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов,</li> </ul>  | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>   |



|   |   |            |
|---|---|------------|
|   | составление инструкций);<br>– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.                               | 0-2<br>0-2 |
| <b>Максимально возможная сумма баллов</b>   |   | <b>10</b>  |
| <b>Медицинские работники</b>  | – сохранение здоровья воспитанников;  | 0-2        |
|   | – снижение заболеваемости, проведение профилактических мероприятий;   | 0-2        |
|   | – ведение документации по пищеблоку;  | 0-2        |
|   | – строгое соблюдение санитарно-гигиенических требований;  | 0-2        |
|   | – организация качественного питания детей;  | 0-2        |
|   | – высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов).   | 0-2        |
| <b>Максимально возможная сумма баллов</b>   |   | <b>12</b>  |
| <b>Младший обслуживающий и технический персонал (помощники воспитателя, и т.д.)</b> | – содержание групповых комнат, помещений общего пользования и участков в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; | 0-2        |
|   | – строгое выполнение графиков: уборки, проветривания, генеральной уборки;   | 0-2        |
|   | – помощь воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса;  | 0-2        |
|   | – посещаемость в группе (помощник воспитателя);   | 0-2        |
|   | – оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;  | 0-2        |
|   | – проведение особо срочных работ;   | 0-2        |
|   | – участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.);              | 0-2        |
|   | – качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой;   | 0-2        |
|   | – высокое качество выполнения всех указаний администрации и медицинских работников.   | 0-2        |
|   | <b>Максимально возможная сумма баллов</b>   |            |
| <b>Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда</b>               | – содействие стабильной работе коллектива;  | 0-2        |
|   | – выполнение общественно значимой для учреждения работы;  | 0-2        |
|   | – активное участие в мероприятиях различного уровня и др.;  | 0-2        |
|   | – работа по летнему оздоровлению детей работников и сотрудников, нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении.                            | 0-2        |
| <b>Максимально возможная сумма баллов</b>   |   | <b>8</b>   |

3.2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

– оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;



– оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

– оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу) по каждому из оснований.

3.4. Максимальный размер выплат работнику не ограничен.

3.5. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

3.6. Премирование работников также может осуществляться:

– по итогам работы за учебный год – в размере фонда оплаты труда;

– за выполнение конкретной работы – в размере фонда оплаты труда;

– ко Дню Дошкольного работника – в размере ставки заработной платы (оклада);

– ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – в размере ставки заработной платы (оклада);

– к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);

– в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - в размере ставки заработной платы (оклада).

3.7. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов.

3.8. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по установлению персонального повышающего коэффициента и иных стимулирующих выплат работникам (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

3.9. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.