

Принято:
на общем собрании работников
МКДОУ «Военногородской детский сад»
Протокол №6 от «13» сентября 2021г

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
«Военногородской детский сад»
_____ Сидоренко Н. А.
Пр. № 81-ОД от «14» 09 2021г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
(НАДБАВОК И (ИЛИ) ДОПЛАТ)
МКДОУ «Военногородской детский сад»**

1. Общие положения.

1.1. Положение муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Военногородской детский сад общеразвивающего вида» (именуемое в дальнейшем - Учреждение) вводится для унификации методов морального и материального стимулирования, используемых в детском саду.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 07.05.2013 №95-ФЗ, 102-ФЗ; Указом Президента РФ от 7 мая 2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Письмом заместителя министра «О разработке показателей эффективности» от 20.06.2013 № АП – 1073/02; Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании»; постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также с целью повышения эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.4. Конкретные размеры стимулирующих доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом заведующего Учреждением, издаваемым в соответствии с решением общего собрания работников МКДОУ.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных работников Учреждения.

1.6. Положение пересматривается и утверждается по мере необходимости, срок его действия не ограничен.

2. ВИДЫ МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. В учреждении вводятся следующие виды морального поощрения сотрудников:

- Объявление благодарности,
- Награждение Почетной грамотой,
- Представление к награждению:

Премией Главы администрации муниципального образования за заслуги в области образования,

Почетной грамотой комитета по образованию,

Почетной грамотой Департамента образования Тульской области

Почетной грамотой Министерства образования РФ,

Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования».

2.2. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за высокое качество и результативность выполненной работы в ОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременная премия, основанием для выплаты которой, являются:

- профессиональный праздник – День дошкольного работника;
- Международный женский день и День защитника Отечества;
- личный юбилей (50 лет и далее каждые 5 лет);
- по итогам подготовки к новому учебному году;

Установление выплат стимулирующего характера работникам ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время и могут определяются в процентном отношении к окладу.

Период выплаты премий составляет:

- ежемесячно,
- на квартал,
- полугодие,
- на год.

2.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Для оценки качества и результативности работников разрабатывается оценочный лист, позволяющая объективно оценить эффективность деятельности работника. Условия, порядок, размеры, шкала оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяется ОУ самостоятельно. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику ОУ. Сотрудники ОУ самостоятельно заполняют

Оценочный лист эффективности и результативности деятельности работников.(Приложение №1 и приложение №2) После заполнения листов критерий оценки эффективности деятельности труда сотрудниками ОУ, назначается заседание Общего собрания ОУ, где проверяется достоверность заполнения листов, , происходит окончательное обсуждение о назначении стимулирующих выплат работникам ОУ. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до ОУ. Процентное выражение утверждаются приказом заведующего ежегодно или ежеквартально, или ежемесячно в зависимости от периодичности выплат стимулирующего характера.

2.2.УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться и быть заменены в зависимости от показателей труда.

Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

в связи с ухудшением качества работы;

в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

2.3.ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА стимулирующих выплат или лишения.

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка. - 10 %
- Нарушение санитарно – эпидемиологического режима. - 10 %
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности - 10 %
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей. - 25 %
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал
- (низкое качество учебно – воспитательного процесса, грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики). - 100 %
- Детский травматизм по вине работника - 100 %
- Халатное отношение к сохранности материально – технической базы - 10 %
- Наличие ошибок в документации - 50%
- Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри МКДОУ и на других уровнях - 10%

Все случаи депремирования рассматриваются заведующим совместно с общим собранием работников МКДОУ «Военногородской детский сад» в индивидуальном порядке в каждом случае.

Приложение №1
к Положению о стимулирующих выплатах
МКДОУ «Военногородской детский сад»

**Оценочный лист эффективности и результативности деятельности работников на
01.09 по итогам года для проведения тарификации**

№п\п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	За активное использование современных образовательных программ и технологий	10
2	За ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ.	20
3	Инновационная работа с детьми.	15
4	Совершенствование, пополнение передового педагогического опыта. Предоставление творческого опыта работы на открытых занятиях для города	15 25
5	Ведение профилактической оздоровительной работы с детьми, поиск новых методов оздоровления.	5
6	Индивидуально – личностный подход к каждому ребенку и семье. За высокий уровень организации работы с родителями.	7 10
7	Работа с детьми инвалидами, ОВЗ	5
8.	Стимулирование молодого специалиста	10
9.	Оказание дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	15
10	Провел и имеет материалы мониторинга дошкольников , подготовил итоговые материалы	8
11	Выплаты за непрерывный стаж работы 1-5 лет 5-10лет Свыше 10лет	5 7 10
12	Подготовка документов на ПМПк.	10
13	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	10
14	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. участие в работе различных комиссий ДОУ	10
15	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	20

16	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	15
17	Работа в разновозрастной группе	10
18	Взаимодействие специалистов Активное взаимодействие: - со специалистами ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья,	20
19	Обследование детей, заполнение логопедических заключений, консультирование родителей (законных представителей) детей с проблемами в речевом развитии	25
20	Обследование устной речи детей ДОУ, поступающих в первый класс	20
21	Наличие высшего педагогического образования	5
21	Работа по консультированию родителей с целью пропаганды дефектологических знаний	10

**Оценочный лист эффективности и результативности деятельности работников
(ежемесячно, ежеквартально, полугодие, 9 мес.)**

п/п	Критерий оценки	%
1	Результативность образовательной деятельности	
	Работа в инновационном режиме: - участие в реализации программ развития ДОО по конкретному направлению; - разработка программы развития ДОО; - образовательной программы ДОО, АООП, проектов, технологий, методик.	5 10 10
	Использование элементов дистанционного обучения и ИКТ технологий участников образовательного процесса;	3
	Использование современных технологий коррекционного обучения в том числе информационно-компьютерных технологий;	3
	Организация и проведение мастер классов , открытых занятий и т.д.	10
	Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	10
	Качественное и систематическое проведение оздоровительно - закаливающих мероприятий	Постоянно 6 С пропусками 3
	Самообразование (обучение на курсах повышения квалификации, участие в работе МО и РМО, семинаров, участие в работе вебинаров и т.д.)	5
	Организация совместной коррекционной речевой деятельность детей и взрослых: - информационно-коммуникативная связь с родителями; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы учителя-логопеда, учителя дефектолога, психолога;	3 3
	Использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе (не менее 4 за месяц)	4
	Проведение мероприятий, направленных на обучение воспитанников правилам комплексной безопасности	10
	Нетрадиционное проведение мероприятий, занятий	5 (за каждое)
2	Посещаемость по сравнению с предшествующим периодом по итогам месяца	
	Пример: Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) Составляем пропорцию: $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$	

	старшая, подготовительная подгруппы—более 80%; 65%-80% менее 65% ясельная, младшая, средняя подгруппы— более 75% 50-75% менее 50%	10 % – 80-99,9% посещаемость 5% – 80-65% 0 – 65% и менее 10 % – 75-99,9% посещаемость 5% – 75-50% 0 – 50% и менее
3.	Заболеваемость по сравнению с предшествующим периодом по итогам месяца	
	Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: 21х27=567 Составляем пропорцию: $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$	20 % – 0 % заболеваемости 15 % – до 5% 12 %– 5 – 9,9% 9% – 10-14,9% 7 %– 15-16,9% 5 % – 17-20% 0 % – выше 20%
4.	Выполнение санитарно – гигиенического режима Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей)	5% Наличие замечаний – минус 15%
4.	За личное участие и подготовку детей – победителей и призеров, конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий	
	Наличие призового места:	
	- на муниципальном уровне за каждого призера –	3
	- на региональном уровне за каждого призера –	6
	- во всероссийских конкурсах за каждого призера –	10
	За участие:	
	- в конкурсах ОУ –	2
	- в городских конкурсах –	3
	- в региональных конкурсах –	4
	- всероссийских конкурсах –	5
5	Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства, методических материалов	
	Наличие призового места:	
	- в городских конкурсах –	3
	- в региональных конкурсах –	5
	- всероссийских конкурсах –	7
	За участие:	
	- в конкурсах ОУ –	2
	- в городских конкурсах –	3
	- в региональных конкурсах –	4
	- всероссийских конкурсах –	5
6	Работа с родителями	
	Обеспечение своевременной родительской оплаты 100%	5
	Долг до 1000 руб	-5
	Долг от 1000 до 3000	-10
	Долг свыше 5000	-25

	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций –	10
	Проведение работы по профилактике задолженности родительской платы за присмотр и уход (с подтверждающими документами)	5
	Проведение открытого мероприятия для родителей	15
	Информационно-коммуникативная связь с родителями - оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей, в Интернет ресурсах; - оформление тематических уголков.	2 3
	Качество взаимодействия с родителями: проведение родительских собраний (% участия); проведение круглых столов, консультаций в нетрадиционной форме (педагогическое просвещение родителей) проведение экскурсий, образовательных путешествий с детьми; проведение совместных конкурсов, выставок;	Свыше 60% присутствия ----10% 7% с подтверждающими материалами 10% с подтверждающими материалами 7% с подтверждающими материалами
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	
	Организация профилактической, консультационной помощи семьям воспитанников, посещение семей	5
	составление актов обследования	10
	Отсутствие плана по работе с родителями воспитанников и его исполнения	минус 20
8	Участие в праздниках, развлечениях, проводимых в ДОУ	
	За 1 мероприятие не в своей группе	10
9	Качество ведения документации группы	
	Педагог своевременно и качественно ведет документацию группы	3 без замечаний 0 С замечаниями
10	Самообразование	
	Имеется план работы по самообразованию, представление отчета по требованию администрации	5
	Отчет педагога о наиболее эффективных методах, удачных формах работы на муниципальном уровне	10
	Публикация в периодической печати	10
11	Создание и постоянное обновление развивающей среды	
	Работа по оформлению игрового участка	10
	Оформление кабинета и его содержание (постоянное пополнение, трансформация игрового пространства)	10
12	Наличие травм во время образовательного процесса (1 случай)	Минус 25

13	Владение ИКТ технологиями	
	Размещение информации на сайте ДООУ в целях повышения имиджа детского сада (ежемесячное размещение информации) 1 раз в 2 недели	5 7
	Наличие собственного сайта и его ежемесячное пополнение со ссылкой	10
	Использование педагогом интерактивного оборудования ежедневно	5
	Использование ИКТ – инструментария в работе (текстовый процессор, электронные таблицы, Интернет-ресурсы)	5
14	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	
	Взаимозаменяемость сотрудников (временно отсутствующих), если не была произведена доплата по приказу	15