

Председатель ППО
МБДОУ-детский сад № 532
_____ О.В. Балабанова

Заведующий МБДОУ-
детский сад № 532
_____ М.Ю. Кухаренко

Принято:
на Общем собрании работников
МБДОУ- детский сад № 532
Протокол № 3
от «14» августа 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКИЙ САД № 532**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 532 в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями на 13 декабря 2022 года) (в ред. Постановлений Администрации г. Екатеринбурга от 26.12.2019 № 3074, от 06.05.2020 № 845, от 15.02.2021 № 225, от 19.11.2021 № 2547, от 26.09.2022 № 2944, от 13.12.2022 № 3812);

- 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 Законом Свердловской области от 03.12.2013г. №119-ОЗ «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 счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета»;

- с Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы;

- с Отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 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 № 532 (далее - МБДОУ или МБДОУ-детский сад № 532) 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 приложением к коллективному договору МБДОУ, регулиующим 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.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 532 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;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7. устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 1.12 настоящего Положения.

1.8. Объём средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения должен составлять не более 30 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 результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.11. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

1.12. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих обязательных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество 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.

1.13. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.14. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном данным Положением, трудовым договором.

1.15. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный», в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный», в размере 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

1.16. 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 непедагогических работников, участвующих в образовательном процессе, включая заведующего, заместителя заведующего, младших воспитателей, делопроизводителя;
- 3) стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников дошкольного образовательного учреждения, заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, заведующего хозяйством, служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений.

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

1.18. 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

1.19. 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-детский сад № 532.

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

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

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

2. Гарантированная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ-детский сад № 532

(стимулирующие выплаты постоянного характера)

2.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся:

2.1.1. интенсивность и высокие результаты работы:

Показатели оценки эффективности	Размер выплаты
Воспитателям, младшим воспитателям за интенсивность работы с детьми раннего дошкольного возраста (пропорционально отработанному времени)	Не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Участие в профессиональных методических объединениях (рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие)	не менее 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Участие в опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовой экспериментальной площадки, городского «пилотного» проекта	не менее 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Интенсивность работы в связи с сезонными особенностями (листва, снег, покос травы, удаление мелкой поросли)	не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Приготовление пищи для детей с аллергической реакцией	не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

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

1) Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и впервые поступившим на работу в образовательную организацию по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

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

- нахождения работника 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.

Выплата, установленная в соответствии с настоящим пунктом, производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

2) Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 1. была установлена данная выплата, в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом была

установлена данная выплата, в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлена данная выплата, ставки заработной платы в соответствии с пунктом 1) в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников нахождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

3) В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

4) После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех 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. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «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 организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации (или) в период ее прохождения.

5) При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6) Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока

их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы 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
Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Музыкальный руководитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также могут быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Списку должностей.

Основанием для п.п. 1-6 являются Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, коллективный договор.

2.1.3. за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

Согласно «Порядку исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга» от 18.10.2019г. № 2518/46/36: основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

При установлении работникам МБДОУ – детский сад № 532 ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном муниципальном учреждении.

Под работой по специальности в сфере образования понимается работа: на педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатным расписанием и тарификацией организации.

Право решать вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организации по профилю работы предоставляется руководителю муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Стажем непрерывной работы работников следует считать стаж в данном муниципальном учреждении. Он исчисляется с даты приема на работу на 01 января следующего календарного года.

Стаж непрерывной работы в МБДОУ-детский сад № 532	Сумма, рублей
от 3 до 5 лет	200,00
от 6 до 9 лет	300,00
от 10 до 15 лет	400,00
от 16 до 20 лет	500,00

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 и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на календарный год по согласованию с профсоюзным комитетом и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

3. Вариативная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ-детский сад № 532

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

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

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный»;

- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный»;

- за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

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

3.3. Для распределения стимулирующих выплат в МБДОУ создаётся комиссия в составе: заместитель заведующего, заместитель заведующего по АХЧ, председатель первичной профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ, два члена трудового коллектива.

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

3.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) 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. Руководитель образовательной организации не может являться председателем комиссии по стимулированию.

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 определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);

- премиальных выплат по итогам работы;

- единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ.

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 работников МБДОУ.

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 № 532
(для расчета поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда)

Воспитатель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Представление опыта работы на уровне образовательной организации, муниципального образования и т.д.	Участие во всех формах педагогического общения, участие и победа в профессиональных и творческих конкурсах, (наличие сертификатов, дипломов) участие победа	1 2
2.	Подготовка и реализация в течение учебного года группового проекта по определенной тематике со всеми участниками образовательных отношений	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются) (Наличие плана работы кружка или рабочей программы. Отчетные мероприятия о работе кружка: выставки, мастер-классы, спектакли, концерты. (сценарии, фотоотчеты, презентации, видеоролики)	1
		2. Разработка и реализация детских (детско-родительских) познавательно-исследовательских	1

		проектов (Отчет о поэтапной реализации проекта (оформление проекта, фотоотчет, промежуточные и итоговые мероприятия проекта).	
3.	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, прогулочных участках. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала	Развивающая предметно-пространственная среда, содержательно насыщенная, вариативная, доступная и безопасная. Обеспечивает максимальную реализацию образовательного потенциала пространства в групповом помещении и на прогулочном участке (результаты контроля)	1
4.	Взаимодействие с родителями. Организация участия родителей в подготовке совместных мероприятий с детьми.	Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально значимых акциях, конкурсах, праздниках ДОУ.	1 - 2
		Отсутствие жалоб и обращений, отсутствие задолженности по оплате за детский сад, работа с квитанциями	1 - 2
5.	Организация участия и победы воспитанников в индивидуальных и групповых конкурсах, фестивалях различного уровня	участие победа (дипломы, грамоты, сертификаты)	1 2
6.	Стабильность показателей, связанных с состоянием здоровья и безопасностью воспитанников в период образовательного процесса	отсутствие травматизма, соблюдение детьми культурно-гигиенических правил	1 - 2
7.	Содействует получению дополнительного образования воспитанниками через систему кружков,	посещает до 30% детей от численности группы	1
		посещает более 30% детей от численности группы	2

	организуемых в ДОУ		
--	--------------------	--	--

Педагогические работники: педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Подготовка и реализация в течение учебного года группового проекта по определенной тематике со всеми участниками образовательных отношений	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются) (Наличие плана работы кружка или рабочей программы. Отчетные мероприятия о работе кружка: выставки, мастер-классы, спектакли, концерты. (сценарии, фотоотчеты, презентации, видеоролики)	1
		2. Разработка и реализация детских (детско-родительских) познавательных-исследовательских проектов (Отчет о поэтапной реализации проекта (оформление проекта, фотоотчет, промежуточные и итоговые мероприятия проекта).	1
2.	Использование активных форм взаимодействия с родителями (законными представителями)	Проведение общих мероприятий для родителей в разных формах (ток-шоу, викторины, КВН, тренинги и т.д.)	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	1
4.	Участие в оснащении развивающей предметно-пространственной среды Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала	Пространственная организация и изменения, вносимые в среду группы и ДОУ	1
5.	Представление опыта работы на уровне образовательной организации, муниципального образования и т.д.	Участие во всех формах педагогического общения, участие и победа в профессиональных и творческих конкурсах, (наличие сертификатов, дипломов, удостоверений)	

		участие	1
		победа	2
6.	Подготовка в организации участия и победы воспитанников в индивидуальных и групповых конкурсах, фестивалях различного уровня.	участие	1
		победа	2
7.	Обеспечивается охрана жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса	отсутствие детского травматизма, гигиена здоровья детей	1 - 2

Показатели оценки эффективности деятельности
учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей структурных
подразделений МБДОУ-детский сад № 532
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)

Заместитель заведующего:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Организация и проведение воспитательно-образовательных мероприятий в ДОУ	Разработка положений и сценариев конкурсов, мероприятий, организация и проведение систематических выставок среди педагогов, детей и родителей	1 - 2
2.	Результативность организации подготовки педагогов к участию в профессиональных конкурсах, педагогами воспитанников к участию в конкурсных мероприятиях	- уровень ДОУ - уровень района; - уровень города, региона	1 2 3
3.	Участие в методических мероприятиях (педагогические чтения, семинары, конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, конкурсы профессионального	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города, региона	1 2 3

	мастерства и др.)		
4.	Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности	Своевременность и качество оформления	1 - 2
5.	Оказание методической помощи педагогам в организации и проведении мероприятий, повышающих имидж и авторитет ДОУ	- уровень ДОУ - другие уровни	1 2
6.	За доступность и качество методической информации	Систематические выставки, подборки методических публикаций для педагогов и родителей	1 - 2
7.	Организация просветительской работы для родителей (законных представителей)	проведение собраний, семинаров, конференций, вебинаров, организация выставок, подборка методических публикаций	1 - 2

Заместитель заведующего по административно- хозяйственной части:

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Работа с электронным документооборотом, организация работы по договорам и контрактной системе	По факту, контроль администрации	1 - 2
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, надзорных органов по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и территории ДОУ (отсутствие случаев детского и взрослого травматизма)	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны администрации ДОУ, надзорных и контролирующих органов	1 - 2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников МБДОУ и грамотное руководство	Контроль администрации, отзывы работников ДОУ	1 - 2

	обслуживающим персоналом		
4.	Оперативность и своевременность выполнения работ по созданию условий для функционирования учреждения	По факту (предотвращение и устранение аварийных ситуаций)	1 - 2
5.	Отсутствие замечаний по ведению хозяйственной документации, отчетов	Контроль администрации	1 - 2
6.	Отсутствие замечаний по подготовке ДОУ к весенне-летнему и осенне-зимнему периоду (инвентарь, спецодежда)	Контроль администрации	1 - 2
7.	Проведение мероприятий по охране труда, пожарной безопасности и пр.	Журналы инструктажей, акты проведенных мероприятий, отчетная документация	1 - 2

Заведующий хозяйством:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, надзорных органов по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и территории ДОУ	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны администрации ДОУ, надзорных и контролирующих органов	1 - 2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ и грамотное руководство обслуживающим персоналом	Контроль администрации, отзывы работников ДОУ	1 - 2
3.	Оперативность и своевременность выполнения работ по созданию условий для функционирования учреждения	По факту (предотвращение и устранение аварийных ситуаций)	1 - 2
4.	Отсутствие замечаний по	Контроль администрации	1 - 2

	ведению хозяйственной документации, отчетов		
5.	Качественное энергосбережение: соблюдение сезонных тарифов экономических показателей водо-, энерго-, теплотребления в отчетном периоде	Отсутствие замечаний заведующего ДОУ	1
6.	Обеспечивает здоровье и безопасные условия пребывания воспитанников ДОУ и условия труда для его работников	Отсутствие случаев детского и взрослого травматизма	1 - 2

Делопроизводитель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Оперативность и своевременность выполнения работ по делопроизводству	По факту, контроль администрации	1 - 2
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по своевременному и правильному документообороту, соблюдение требований к работе с персональными данными	Отзывы, акты, справки, результаты контроля со стороны администрации ДОУ	1 - 2
3.	Отсутствие замечаний со стороны бухгалтерии, надзорных и контролирующих органов по ведению делопроизводства	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны бухгалтерии, надзорных и контролирующих органов	1 - 2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей ДОУ	Докладные записки, обращения	1 - 2
5.	Использование современных информационно-коммуникационных технологий для работы с документами	Работа в программах с электронным документооборотом	1 - 2

Младший воспитатель:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие замечаний по организации питания детей (соблюдение режима	Контроль администрации, отзыв воспитателя группы, родителей группы	1 - 2

	питания, соблюдение выдачи норм питания, культурно-гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания)		
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению и выполнению санитарно-гигиенических правил в помещениях группы	Контроль администрации, отзыв воспитателя группы, родителей группы	1 - 2
3.	Качественное выполнение работ, связанных с профилактическими мероприятиями по предупреждению заболеваемости воспитанников (сезонные, карантин)	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации ДОУ	1 - 2
4.	Качественная помощь детям дошкольного возраста в развитии навыков самообслуживания и гигиены	Отзыв воспитателя группы	1 - 2
5.	Обеспечивает сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Отсутствие детского травматизма, гигиена здоровья детей	1 - 2

Работники пищеблока (шеф-повар, повар, подсобный рабочий):

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Соблюдение правил пользования инвентарем, посудой в соответствии с маркировкой	Контроль администрации	1 - 2
2.	Отсутствие замечаний по содержанию помещений пищеблока в санитарно-гигиеническом состоянии	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению технического процесса и сохранности имущества, инвентаря	Контроль администрации	1 - 2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заведующего хозяйством, работников ДОУ	Отзывы, докладные записки	1 - 2
5.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, технологий	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2

	и рецептов при приготовлении блюд		
--	-----------------------------------	--	--

Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Соблюдает график смены белья в группах, своевременная выдача работникам чистой спецодежды	Контроль администрации, отзывы работников ДОУ	1 - 2
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению и выполнению санитарно-гигиенических правил в помещениях прачечной	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2
3.	Соблюдает санитарные нормы и сохранность мягкого инвентаря в прачечной	Контроль администрации	1 - 2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заведующего хозяйством, работников ДОУ	Отзывы, докладные записки	1 - 2
5.	Использует стиральные и дезинфицирующие средства согласно установленным нормам и правилам	Контроль администрации	1 - 2

Кладовщик:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие замечаний по своевременности и качеству поступающих продуктов питания	Контроль администрации	1 - 2
2.	Оперативность и своевременность выполнения работ по заказу продуктов, работа с электронным документооборотом	Контроль администрации	1 - 2
3.	Отсутствие замечаний за заполнение и ведение документации, своевременное предоставление отчетов, за сохранность имущества и инвентаря	Контроль администрации, отзывы, докладные записки	1 - 2
4.	Отсутствие замечаний со стороны бухгалтерии, надзорных и	Отзывы, акты, справки, предписания, результаты контроля со стороны бухгалтерии, надзорных	1 - 2

	контролирующих органов по ведению документации, учета товара	и контролирующих органов	
5.	Соблюдение санитарных норм в помещениях кладовой и маркировкой используемой продукции в работе	Контроль администрации, отзывы, докладные записки	1 - 2

Уборщик служебных помещений, грузчик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Обеспечение безопасности жизни и здоровья детей и сотрудников	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению и выполнению работ на закрепленной территории	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2
3.	Использование в работе оборудования и инвентаря согласно установленным нормам и правилам	Контроль администрации	1 - 2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заведующего хозяйством, работников ДОУ	Отзывы, докладные записки	1 - 2
5.	Оперативность и своевременность выполнения работы по созданию условий для функционирования учреждения	Контроль администрации	1 - 2

Инженер-энергетик, инженер-теплотехник:

№ п/п	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие замечаний по содержанию электрооборудования (своевременный ремонт и замена), своевременное устранение аварийных ситуаций	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2
2.	За качественное выполнение срочной	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2

	(важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью		
3.	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места (электрощитовой, ИТП)	Контроль администрации	1 - 2
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заведующего хозяйством, работников ДОУ	Отзывы, докладные записки	1 - 2
5.	За качественную (безаварийную, безотказную) бесперебойную работу инженерных сетей и эксплуатацию систем жизнеобеспечения ДОУ	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2

Специалист по охране труда:

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации	1 - 2
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации, акты, справки, предписания	1 - 2
3.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение уровня правовой грамотности работников в сфере охраны труда; участие в конкурсах и иных мероприятиях по охране труда	Уровень ДОУ; Уровень района; Муниципальный уровень; Региональный уровень.	1 2 3 4
4.	Качественное и своевременное выполнение заданий	Контроль администрации	1 - 2

	руководителя		
5.	Качественная подготовка ДОУ к новому учебному году, летнему (зимнему) периоду	Отзывы работников, по факту участия, контроль администрации	1 - 2

Швея:

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки	Способ оценки, баллы
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных и контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, медицинского работника	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ, акты, справки, предписания	1 - 2
2.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации, отзывы работников	1 - 2
3.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	Отзывы, результаты контроля со стороны администрации МБДОУ	1 - 2
4.	Оперативность и своевременность выполнения работы по созданию условий для функционирования учреждения	По факту	1 - 2
5.	Сохранность оборудования и инвентаря в рабочем состоянии	По факту	1 - 2

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:

$S_{чзп} = C \times Cб$, где:

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

$Cб$ - стоимость одного балла.

C - сумма всех набранных баллов

1 балл для педагогических работников МБДОУ устанавливается в размере 800,00 рублей

1 балл для непедagogических работников, участвующих в образовательном процессе, включая заместителя заведующего, младших воспитателей, делопроизводителя в МБДОУ равен 500,00 рублей

1 балл для прочих работников в МБДОУ, заведующего хозяйством, служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений равен 350,00 рублей

3.23. Результаты труда работников МБДОУ оцениваются по бальной системе.

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, заместителем заведующего, заместителем заведующего по АХЧ, заведующим хозяйством, уполномоченным по охране труда (на основании актов, справок);

- результаты самооценки работников дошкольного образовательного учреждения, представляемых в отчётах о своей работе за соответствующий период;

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

3.25. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов эффективности профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки эффективности 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. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники дошкольного образовательного учреждения вправе ознакомиться с результатами оценки эффективности собственной профессиональной деятельности.

3.27. С момента составления итогового 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 эффективности 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 руководитель дошкольного образовательного учреждения издаёт 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 за качество выполняемых работ, выплачиваются работникам

ежемесячно.

3.34. Руководитель МБДОУ знакомит работников под роспись 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. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда заведующему МБДОУ производится Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.

Стимулирование заведующего МБДОУ осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

С целью поощрения заведующего МБДОУ 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 заведующего МБДОУ может осуществляться, в том числе, за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4. Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ-детский сад № 532

4.1. К премиальным выплатам относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

В связи с этим, 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, за интенсивность и высокие результаты работы, за выполнение

работ, повышающих эффективность деятельности и (или) улучшающих имидж учреждения применяется единовременное премирование работников МБДОУ (по согласованию профсоюзным комитетом), в том числе:

Пункт	Показатели оценки эффективности	Размер выплаты
4.1.1.	по итогам успешной работы за определенный период (квартал, полугодие, календарный год)	Устанавливается приказом заведующего МБДОУ
4.1.2.	при награждении государственными и ведомственными наградами, нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области, органов государственной власти (орден, медаль, почетное звание), соответствующими профилю образовательного учреждения	2000 рублей
4.1.3.	при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области	2000 рублей
4.1.4.	при награждении Почетной грамотой Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга	1000 рублей
4.1.5.	в связи с праздничными датами (День учителя, День дошкольного работника, Международный женский день и т.д.)	Устанавливается приказом заведующего МБДОУ
4.1.6.	в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые пять лет)	3000 рублей
4.1.7.	при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	3000 рублей
4.1.8.	за участие в конкурсах профессионального мастерства	– на районном уровне – 1000 рублей; – на муниципальном, региональном уровне – 2000 рублей
4.1.9.	за призовые места в конкурсах профессионального мастерства	– на районном уровне – 2000 рублей; – на муниципальном, региональном уровне – 3000 рублей
4.1.10.	за занятые призовые места воспитанниками в конкурсах, выставках, фестивалях, олимпиадах (выплачивается за каждое мероприятие, не учитывая количество призеров и победителей в них)	– на районном уровне – 2000 рублей; – на муниципальном, региональном уровне – 3000 рублей
4.1.11.	за публикацию авторских статей, методических материалов и разработок в журналах, сборниках	– на районном уровне – 1000 рублей; – на муниципальном, региональном уровне – 2000 рублей
4.1.12.	за представление педагогического опыта (педагогические чтения, семинары, конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы и др.)	– на районном уровне – 1000 рублей; – на муниципальном, региональном уровне – 2000 рублей

4.5. Работникам оказывается материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ-детский сад № 532», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 02.09.2023 года и действует в течение срока действия коллективного договора. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

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.

5.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.