СОГЛАСОВАНО
на общем собрании трудового коллектива МБДОУ Детский сад № 1 «Мамонтенок»

Протокол № 2 от 20.03.2020г.
Председатель
_____ Т.А. Васильева

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МБДОУ Детский сад № 1 «Мамонтенок»
от 26.03.2020г. № 22/1 - о
_____ О.П. Бекк

Положение о порядке установления и размерах выплат стимулирующего характера работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Мамонтенок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Администрации МО город Салехард от 29.09.2020 N 2578 «О внесении изменений в Отраслевое положение по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» для стимулирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Мамонтенок» (далее МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях мотивации работников МБДОУ к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления работникам МБДОУ.

2. Порядок формирования и принципы использования стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ.

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников МБДОУ предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, утвержденным решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года N 29, на выплату стимулирующей части заработной платы всех категорий работников, в том числе:

- для заместителей руководителей – 3 должностных оклада (ставок) согласно штатному расписанию;
- для педагогических работников – 46,50 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для служащих – 34,75 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для рабочих – 29,75 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию.

За счет предусмотренных средств на выплату стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ в целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам, работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера **(приложение № 1)**.

2.2. Размер надбавки за интенсивность труда работникам МБДОУ устанавливается на очередной квартал при условии выполнения показателей и критериев интенсивности труда, установленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Надбавка за интенсивность труда работникам МОО, отнесенным к категории заместители руководителя устанавливается четыре раза в год коллегиальным органом - Комиссией:

- ✓ в январе - на период с 01 января по 31 марта;
- ✓ в апреле – на период с 01 апреля по 30 июня;
- ✓ в июле – на период с 01 июля по 30 сентября;
- ✓ в октябре - на период с 01 октября по 31 декабря.

Периодом для оценивания результатов работы является предшествующий квартал. За период работы с 01.03.2019 по 31.03.2019 года оценка производится по результатам работы

за истекший месяц не позднее 29 марта 2019 года.

Размер надбавки за интенсивность труда педагогическим работникам МБДОУ за период работы с 01.03.2019 по 31.03.2019 устанавливается по результатам работы за истекший период не позднее 29 марта 2019 года.

Руководитель МБДОУ лично представляет в Комиссию служебные записки по установлению надбавки за интенсивность труда заместителей руководителя за истекший период, являющихся основанием для установления надбавок.

Заместитель заведующего по АХЧ лично представляет в Комиссию служебные записки по установлению надбавки за интенсивность труда работников, относящихся к категории служащие и рабочие за истекший период, являющихся основанием для установления надбавок.

Педагогические работники представляют заполненные информационные карты оценки эффективности деятельности работника (только за март).

Комиссия рассматривает материалы, представленные руководителем, заместителями руководителей МБДОУ, педагогическими работниками; при необходимости осуществляет проверку достоверности предоставляемых материалов; определяет итоговый размер по каждому работнику МБДОУ; оформляет решение протоколом.

Надбавка за интенсивность труда не устанавливается при наличии не снятого дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Надбавка за интенсивность труда работнику МБДОУ выплачивается ежемесячно на основании приказа руководителя, изданного на основании протокола заседания комиссии за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В отработанное время не включаются период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается за особые результаты деятельности работника:

- за достижения воспитанников по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах, всех уровней;
- за подготовку победителей муниципального, регионального и всероссийского уровней педагогического мастерства;
- за успешное проведение и участие образовательной организацией массовых мероприятий;
- за достигнутые высокие показатели воспитанниками образовательной организации;
- за эффективное управление инновационными процессами;
- за активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений и иных форумов различного уровня.

Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ принимается Комиссией МБДОУ на основании информации работника МБДОУ, оформляется протоколом.

В зависимости от категории работников информация работника подлежит согласованию с курирующими заместителями руководителями.

Размер единовременного премирования за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ устанавливается до 100% от должностного

оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях **(приложение № 2)**.

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ является приказ руководителя МБДОУ изданного на основании протокола заседания комиссии.

2.5.Премия по итогам работы (триместра, учебной четверти, учебного полугодия, учебного года) педагогическим работникам устанавливается в процентном отношении к должностному окладу за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период при наличии экономии средств по фонду оплаты труда **(приложение № 3)**.

Премия по итогам работы выплачивается на основании приказа руководителя, изданного в соответствии с распоряжением Администрации города за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае увольнения в другую образовательную организацию муниципальной системы образования г. Салехарда на должность педагогического работника комиссия оценивает его результаты, суммируя баллы по показателям за отработанное время согласно утвержденным категориям.

В отработанное время не включаются период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

Премия по итогам работы не выплачивается:

- при наличии не снятого дисциплинарного взыскания;

-нарушение правил и норм техники безопасности, охраны труда, производственных инструкций;

-нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

-нарушение или неисполнение должностных обязанностей;

-прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;

-обоснованные жалобы родителей (законных представителей);

-систематическое опоздание на работу или уход без уважительных причин;

-недобросовестное исполнение обязанностей, возложенных на ответственных лиц;

-нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

-нарушение иных нормативно-правовых актов, в том числе Кодекса этики и служебного поведения работников МБДОУ.

Решение Комиссии о снятии (или не установлении) стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего МБДОУ.

При возникновении спорных вопросов по итогам оценки деятельности каждый сотрудник учреждения имеет право обратиться в Комиссию.

Приложение № 1
к Положению о порядке установления и размерах выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Стимулирующие надбавки				
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	15% от должностного оклада заместителям руководителя До 100% должностного оклада педагогическим работникам	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником показателей (критериев) интенсивности труда с учетом фактических результатов деятельности работника в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных (трудовых) обязанностей и иных условий.	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как	ежемесячно

				на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	
1.2.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10% от должностного оклада (ставки) 20% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276	первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	ежемесячно ежемесячно
1.3.	Надбавка за наличие ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени доктора наук	ученая степень доктора наук	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени кандидата наук	ученая степень кандидата наук	ежемесячно

1.4.	Надбавка за наличие государственн ой награды	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года N 1099	знак отличия Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
1.5.	Надбавка за наличие почетного звания	90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии почетного звания	почетное звание "Заслуженный"	ежемесячно
		120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	почетное звание "Народный"	ежемесячно
1.6.	Надбавка за наличие ведомственног о знака отличия	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающег о наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно

1.7.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников		стаж работы более 10 лет	

			основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации		
2.	Премирование				
2.1.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения	Подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий	единовременно
2.2.	Премия по итогам работы работы (триместра, учебной четверти, учебного полугодия, учебного года)	до 100% от должностного оклада с учетом нагрузки для педагогических работников	Выплата премии производится в соответствии с приказом руководителя учреждения, изданным на основании распоряжения Администрации города за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период при наличии средств по фонду оплаты труда	выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	единовременно
2.3.	Премия к	100%	Выплата премии	наличие трудового	один раз в

	профессиональному празднику	должностного оклада с учетом нагрузки	производится в соответствии с распоряжением Администрации города	договора (соглашения)	год

Приложение № 2
к Положению о порядке установления и размерах выплат
стимулирующего характера работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Мамонтенок»
город Салехард, утверждённого приказом от 26.03.2020 № 22/1-о

Результаты работы	Размер выплаты от должностного оклада (%)
За достижения обучающихся и воспитанников по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах, всех уровней;	50%
За подготовку победителей муниципального, регионального и всероссийского уровней педагогического мастерства	100%
За успешное проведение и участие образовательной организацией массовых мероприятий	60%
За достигнутые высокие показатели обучающимися и воспитанниками образовательной организации	100%
За эффективное управление инновационными процессами	70%
За активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений и иных форумов различного уровня	100%

Приложение № 3
к Положению о порядке установления и размерах выплат
стимулирующего характера работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Мамонтенок»
город Салехард, утверждённого приказом от 26.03.2020 № 22/1-о

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Ф.И.О. педагога_____дата_____подпись_____ _____

№	Показатели муниципального задания	Критерии	Показатели	Индикатор расчета	%		
1.	Полнота реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (ООП ДО)	Выполнение плановой посещаемости (без учета летних месяцев) в соответствии с муниципальным показателем – не менее 50 % группы общеразвивающей направленности (критерий учитывается при очном режиме работы педагога)	Фактическое количество дето/дней: на посещения: на норму дето/дней посещения х 100% = показатель в %.	50 % и более Менее 50 %	**20** **10**		
		Организация образовательно-воспитательного процесса в дистанционном режиме (критерий вводится при дистанционном режиме работы педагога	Проведение НОД посредством использования ИКТ	Фактическое количество проведенных мероприятий (занятий, видео занятия и консультации, презентации) пропорционально количеству дней карантина (скриншот).	**10**		
			Ежедневная рассылка	Ежедневная рассылка родителям заданий (скриншот)	**10**		
				Максимальное количество по показателю	**20**		
2		Результативное участие воспитанников в конкурсах (лауреаты, победители, дипломанты)	Конкурсы разных уровней: Наличие победителей, призёров	-Внутри ДОУ/муниципального -Регионального/Федерального (Копии документов).	**15** **10**		
		Работа с родителями в мессенджерах, взаимодействие педагога с родителями по реализации образовательной программы вайбер, ватсап, электронная почта, родительские собрания в режиме зум и др.	Оперативное реагирование на обращение, своевременное информирование.	-Отсутствие негативного контента в сети, органах управления образованием -Взаимодействие педагога с родителями по реализации образовательной программы (вайбер, ватсап, электронная почта, родительские собрания в режиме	**5** **15**		

				зум и др).			
				Максимальное количество по показателю	**30**		
3.	Доля своевременно устраненных образовательным учреждением нарушений, выявленных в результате проверок органами	Качественная реализация образовательных программ через реализацию годового плана (НОД, ИКТЮ, проекты, тематические мероприятия, прогулка, детско-родительские клубы, планы по ЗОЖ и т.д) по итогам тематических плановых и внеплановых проверок	Отсутствие замечаний.	-Справка (приказ, информация, служебная записка) по итогам проверки. -Открытые мероприятия в ДОУ.	**10** **15**		
				Максимальное количество по показателю	**15**		
4.	Для родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	Удовлетворенность качеством и количеством предоставляемых образовательных услуг (отсутствие письменных жалоб на педагогических работников со стороны родителей, признанных обоснованных). Эффективное взаимодействие педагогов с социальными структурами города	По итогам анкетирования родителей и мероприятий	**-91 – 100%** **-85-90 %** -По итогам проведенных мероприятий (приказ, награды, призы, договор с организациям)	**7** **3** **15**		
				Максимальное количество по показателю	**15**		
5.		Повышение имиджа учреждения путем:	Ежемесячное предоставление качественного информационного материала для размещения на сайте	- Участия педагогов в грантах, брендах, профессионально-творческих объединениях (ПТО), межведомственных семинарах. - Предоставление информационных материалов для сайтах педагога, МБДОУ (полнота предоставленного материала не менее 2 раз в месяц).	20 10		
				Максимальное количество по показателю	**20**		
				Максимальное количество по показателю	**100**		