

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
г. Астрахани «Детский сад №91»

1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;
- соответствие уставным задачам организации;
- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии качественных и количественных показателей определяются в приложении 3 к Положению о системе оплаты труда работников организации.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом организации с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной в соответствии с приложением 6 к Положению об оплате труда организаций в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации в виде процентных надбавок (коэффициентов) или фиксированных выплат и в пределах фонда оплаты труда организации.

4. Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за наличие квалификационной категории, за наличие почетного звания, ученой степени, персональный повышающий коэффициент, повышающий

коэффициент работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет);

- премирование по итогам работы за определенный период (размер и порядок премирования определяются локальными нормативными актами организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации);

- иные выплаты стимулирующего характера.

4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,60 – при наличии квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» (выплачивается при условии выполнения педагогическим работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью);

- до 0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,30 – при наличии звания «Народный», ученой степени доктора наук;

- до 0,20 – при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;

- до 0,10 – при наличии звания «Почетный работник».

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Предельные размеры персонального повышающего коэффициента устанавливаются в диапазоне от 0,1 до 1,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителями организации персонально в отношении конкретного работника.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет, устанавливается в целях материального стимулирования и привлечения молодых

педагогических кадров к работе в образовательной организации. Предельные размеры повышающего коэффициента до 0,5.

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет сохраняется (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

Указанная выплата выплачивается работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда в течение первых трех лет педагогической деятельности.

4.5. Иные выплаты стимулирующего характера.

4.6. Критерии качественных и количественных показателей эффективности работы

а) выплаты, устанавливаемые комиссией по распределению стимулирующих выплат на учебный год :

№ пп	Критерии	Показатели деятельности	Доплаты к должностному окладу (руб или %)
1	За работу ответственному администратору официального сайта ДООУ и социальных сетей учреждения	Своевременное размещение актуальной информации в СМИ	8000,00 руб

б) выплаты, устанавливаемые комиссией по распределению стимулирующих выплат на учебный год за предыдущий учебный год (с 1.09 по 31.08) на учебный год

Критерии оценки деятельности и эффективности педагогических работников за предыдущий учебный год (с 1.09 по 31.08) на учебный год

	Оценочный лист педагогического работника _____ (за предыдущий учебный год (с 1.09 по 31.08)) Ф.И.О. _____ группа № _____
--	--

№	Показатель деятельности	Доплаты к должностному окладу (%)	Основание предоставления стимулирующей надбавки
1	Общий показатель ЗУН воспитанников по результатам мониторинга	Высокий показатель – более 81% - 15 % Средний показатель – от 30% до 80% - 5 % Менее 29% - 0	Справка заместителя заведующего по ВМР
2	Применение современных цифровых инструментов и онлайн – ресурсов в образовательном процессе.	Разнообразие используемых ресурсов, регулярность использования, соответствие возрасту и интересам воспитанников, обратная связь и вовлечение родителей, безопасность и этика – 20 – 30 %	Справка заместителя заведующего по ВМР
3	Социальная адаптация и поддержка детей из неблагополучных семей, детей с повышенной активностью, взаимодействие с родителями.	Создание программ социальной адаптации направленных на развитие социальных навыков; групп общения для налаживания контактов и обучения детей основам взаимодействия в обществе. Вовлечение детей в работу кружков, клубов по интересам, спортивных секций образовательной организации – 20 – 30 %	Справка заместителя заведующего по ВМР
4	Уровень организации предметно-пространственной среды для развития детей.	Поддержание эстетического вида группы в течение года. Отсутствие замечаний со стороны администрации. Успешное прохождение оперативного контроля в течении года по вопросам соблюдения санитарных норм, Соответствие образовательным стандартам наполняемости группы развивающим материалом, безопасность, функциональность,	Справка заместителя заведующего по ВМР

		соответствие возрасту– 20 – 30 %	
5	Активное взаимодействие и обратная связь с родителями в Госпабликах , для создания позитивного имиджа и укрепления доверия к детскому саду.	Разнообразие форм и методов опубликованного материала (конкурсы, выставки, праздники, мастер-классы, статьи и советы по воспитанию детей, тематические проекты, анонсы будущих мероприятий) - 20 – 30 %	Справка заместителя заведующего по ВМР

в) выплаты, устанавливаемые комиссией по распределению стимулирующих выплат ежемесячно, согласно критериям:

Критерии оценки деятельности и эффективности педагогических работников

Оценочный лист педагогического работника _____ (месяц,год) Ф.И.О. _____ группа № _____				
№	Критерии оценки	Показатели деятельности	Количество баллов	Основание предоставления стимулирующей надбавки
1.	Результативность образовательного процесса с воспитанниками	Участие воспитанников в творческих конкурсах, соревнованиях и смотрах – конкурсах и др. согласно годового плана работы и приказа ДОУ:		Грамоты конкурсов
		Победители 1 место;	3	
		Призёры 2, 3 место;	2	
		Участники;	1	
		Городские конкурсы Управления Образования:		Грамоты конкурсов
		Победители 1 место;	8	
		Призёры 2, 3 место;	5	
		Участники;	3	
		Областные и региональные конкурсы:		Грамоты конкурсов
		Победители, призёры (1,2,3 место);	1	
		Победители, призёры всероссийских конкурсов (1, 2,3 место);	1	Грамоты конкурсов
2.	Дополнительное образование детей	Руководитель каждого кружка по 1 баллу;	1/1/1	Справка заместителя заведующего по ВМР
		Информирование занятий (ВК, МАХ за каждую группу);	1/1/1	
		Рабочая программа педагога;	2	
		Видео отчёт для родителей каждого кружка (декабрь, май);	2	
		Доля воспитанников охваченных кружковой работой (охват детей более 50 %);	3	

3.	Повышение профессиональной компетенции	На уровне ДОУ: Открытое занятие для педагогов и администрации; Качество проведения занятия; Наставничество (1 год) за каждого педагога; На уровне города: Открытое занятие;	3 1 1 6	Приложение к оценочному листу
		Методическая работа: Таблицы, схемы, графики, текст; Своевременная сдача планов, отчётов и другой информации в строго установленные сроки до 25 числа каждого месяца (по итогам месяца); Качество плана и ведение документации; Работа, не связанная с должностными обязанностями;	1/1/1 1 2 1	Справка в электронном виде заместителя заведующего по ВМР
		Семинары. Педсоветы ДОУ (выступающие); Мастер – классы (организатор); Личное участие педагога в профессиональных творческих конкурсах: Победитель, призёр (1,2,3 место); Личное участие педагога в: семинарах, вебинарах, конференциях (заочно); Организация по преемственности со школой, библиотекой; Руководитель проектов; Участники в проектах ДОУ: «Сказки на дом» «Резиночки» Производственная гимнастика» Семейные истории» Экологическая тропа ДОУ» Участники проектов за полугодие;	1/1 5 2 1/1/1 1 5 2 6 1 2 6 2	Справка в электронном виде заместителя заведующего по ВМР
		Тематические дни по ФОП (фотоотчёт); Качество проведения мероприятий согласно плана воспитательной работы;	1/1/1/1 2	Приложение к оценочному листу
		Участие в инновационной и методической деятельности ДОУ;	6	Справка заместителя заведующего по ВМР
		Руководители творческих групп; Участники творческих групп: Экологическая (цветы к фойе ДОУ); Костюмерная; Библиотека ДОУ; Картинная галерея ДОУ. Руководитель;	3 1 1 1 3	Приложение к оценочному листу
		Журналы, сборники (статьи); Публикации в ВК (1 новость) с текстом, фото или видео; Зам. главного редактора ВК; Редактор ВК (при наличии публикаций); Комментарии ВК; Редактор сайта ДОУ раздел «Образование»; Публикации новостей на сайте ДОУ;	6 1/1/1 10 5 1 1/1/1 1/1/1	в приложении указываем (дату, тему, где опубликовано)
		Подготовка и проведение занятий для студентов; Руководство педагогической практикой (за каждую группу 1 б);	3 1/1	Приложение к оценочному листу

		Разовое участие в проведении мероприятий для студентов (музыкальное, физкультурное); Организация летней практики (за каждого студента); Организация режимных моментов для студентов; Совмещение групп студентов; Выступление в АСПК;	3 1/1 2 3 10	
6.	Посещаемость в ДОУ	Посещаемость детей в группе (сад): - от 70 – 100% - от 60 – 70 % - менее 50 % (ясли): - от 60 – 100% - от 50 – 60% Выполнение качественной работы на группах раннего возраста (адаптация 1 месяц) ;	3 1 0 3 1 2	Копия табеля заместителю заведующего по ВМР
7.	Работа с родителями	Организация благоустройства: -участков (личный вклад, участие); Участие родителей в жизни ДОУ (субботник, посещение мероприятий, участие в обогащении ППРС группы и участка); Организация работы с родителями по своевременной оплате детского сада (согласно договора, за предыдущий месяц);	3 1 2	Приложение к оценочному листу
		Мероприятия для детей (исполнение роли не на своей группе вне рабочего времени); В смену роль (за каждую); Качество исполнения ролей (администрация ДОУ); Организация дня рождения детей;	2/2/2 1/1/1 3/3 2/2/2/2	Приложение к оценочному листу
		Качество проведения праздников: - внешний вид педагога и детей; - оформление зала; - подготовка детей (стихи, выход детей); - ведущий (знание сценария, владение группой); Изготовление реквизитов к праздникам; Изготовление и ремонт костюмов к праздникам;	1 1 1 1 1/1/1 1/1/1	
8.	Замещение временно отсутствующего работника	3 дня; от 4 до 5 дней; от 6 до 10 дней; от 11 до 16 дней; от 17 дней и выше;	1 2 4 6 7	Дата:
9.	Участие в жизни ДОУ	Оформление ДОУ к праздникам: - коридоры, окна, флажки; - фотозона: зима, весна, лето, осень; - зал (музыкальный, физкультурный); - оформление стендов, выставок; Участие в организации и проведении мероприятий ДОУ; Участники (парадов, митингов, мероприятий города с фотоотчётом); Разработка сценариев, песен, стихов к мероприятиям ДОУ (взрослые); Аттестационная: при наличии аттестуемых; Антикоррупционная; Комиссия по стимуляции;	1/1/1 1/1/1 1 1 2 3 2 2 1 1	Приложение к оценочному листу

		Зам. председателя комиссии;	5	
		Казначей ДОУ ПК;	3	
		Поздравляем (ответственные);	2	
		Создание (автор ролика) видео к юбилеям, праздникам, мультипликация;	2	
	Итого баллов по самоанализу методической работы педагога:			

Лишение и снижение стимулирующих выплат, за качество и методическую работу:

снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующей учреждения на основании справок, проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

Основанием для частичного лишения доплат и надбавок является служебная записка на имя руководителя (по результатам ежедневного оперативного контроля администрации ДОУ) , снятие % с стимулирующих выплат педагога:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников – до 30%;
- невыполнение режима дня воспитанников (кормление, сон, прогулка) – до 20%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов и документаций группы – до 20%;
- нарушение должностной инструкции – до 30%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 30%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 30%;
- обоснованная неоднократная жалоба родителей (конфликтные ситуации) – до 20%.
- неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения – до 20%.
- замечания по ходу внутреннего контроля – до 15 %.
- нарушения санитарно - гигиенического режима группы (мытьё игрушек, кварцевание, проветривание, питьевой режим, внешний вид педагога) -15%

Количество балла по самоанализу методической работы педагога	Подпись педагога