
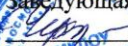


Председатель совета  
трудового коллектива  
 М.И.Камыщ

Принято на  
собрании трудового  
коллектива  
от 17.03.2014 г  
протокол № 3

Утверждено приказом МКДОУ  
Нижеурюмского детского  
сада «Колосок» от 17.03.2014  
№ 3-од

Внесены изменения приказом ДОУ  
Нижеурюмский  
детский сад «Колосок»  
от 01.09.2015 № 9-од.

Заведующая детского сада  
 А.Н.Черных.  
«01» сентября 2015 г.



**Положение  
о материальном стимулировании работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
Нижеурюмского детского сада «Колосок»**

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок», утвержденным приказом от 17.03.2014 г № 2-од «Об утверждении Положения о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок»», Муниципальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям Здвинского района Новосибирской области, подведомственным управлению образования администрации Здвинского района Новосибирской области, на 2014-2016 годы, зарегистрированным в управлении экономического развития, труда, промышленности, торговли и транспорта администрации Здвинского района регистрационный № 1-14 от «03» марта 2014 года, и в целях упорядочения условий оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет цель материального стимулирования – усиление заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации задач, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, повышению качества образовательного процесса, а также закреплению в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения и порядок их установления определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, закрепляются в коллективном договоре и в данном Положении.

1.4. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом заведующей Учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.5. Положение принимается на собрании трудового коллектива Учреждения.

## **II. Показатели, учитываемые при оценке труда.**

При оценке труда в Учреждении учитываются следующие показатели:

- высокая результативность и качество работы;
- профессиональное мастерство;
- применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

## **III. Порядок установления надбавок.**

3.1. Надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом заведующей Учреждения в пределах фонда стимулирующих выплат без ограничения размера на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству. Надбавки могут устанавливаться как в процентном отношении, так и в денежном выражении.

3.2. Надбавки могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

3.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются работникам за:

- почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почётные звания, соответствующие профилю выполняемой работы в размере от 8 до 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);

- нагрудные знаки: «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере до 20% от должностного оклада (оклада);

- почётную грамоту отраслевых Министерств РФ в размере 15% от должностного оклада

3.4. Премирование сотрудников производится по итогам работы за определенный период: ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год или два раза в год – перед началом нового учебного и нового финансового года.

3.5. Надбавки руководителю Учреждения выплачиваются на основании распоряжения администрации Здвинского района.

3.6. Сотрудники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию из экономии средств фонда оплаты труда в порядке, определенном коллективным договором.

3.7. Молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

- Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при одновременном соблюдении им следующих условий:

\*окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

\*заключил трудовой договор с образовательным учреждением,

\*срок трудового договора составляет не менее трех лет,

\*работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

- Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% к окладу пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

\*впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

\*прибыл на работу в с. Нижний Урюм ,

\*заключил трудовой договор с образовательным учреждением,

\*договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,

\*срок трудового договора не менее трех лет,

\*работа в соответствии с полученной специальностью.

#### **IV. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

4.1 Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности:

**Критерии оценки деятельности воспитателя**

№ п\п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат (в % от должностного оклада)
1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	<p>1.1. Оформление уголка для родителей по итогам мероприятий с детьми:                      а) фотовыставка;                      б) выставка рисунков.</p> <p>1.2. Оформление тематических уголков :                      а) Папки-передвижки;                      б) Информационные стенды;</p> <p>1.3. Участие родителей в мероприятиях детского сада:                      а) проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования.</p> <p>1.4. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников предоставлением образовательных услуг.                      а) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога.</p> <p>1.5. Введение новых форм и методов работы с родителями.                      а) «Дни открытых дверей»;                      б) Игротека в коридоре детского сада;                      в) Выставки совместного творчества детей и родителей;                      г) Оформление Справочника для родителей</p> <p>1.6. Проведение дополнительной работы с родителями, вновь поступивших детей по вопросам адаптации ребенка в детском саду:                      а) Организация жизни детей в адаптационный период, создание комфортного режима;                      б) Повышение психолого-педагогической компетентности родителей.</p>	<p>100</p> <p>150</p> <p>50</p> <p>30</p> <p>80</p> <p>200</p> <p>90</p> <p>130</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>250</p> <p>180</p> <p>70</p>
2.	Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	<p><b>2.1. Применение здоровьесберегающих технологий.</b></p> <p>а) Оптимизация двигательного режима: традиционная двигательная деятельность детей</p> <p>б) Соблюдение требований СанПиНа к организации предметно развивающей среды ;</p> <p>в) Комплекс мероприятий по сохранению физического и психологического здоровья педагогов.</p> <p>г) Профилактическая работа с детьми и родителями</p>	<p>100</p> <p>50</p> <p>5</p> <p>10</p>

		<p><b>2.2. Результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников:</b>  а) на уровне прошлого года; 15  в) ниже уровня прошлого года. 35</p> <p><b>2.3. Образцовое содержание образовательного пространства.</b>  а) Соответствие мебели возрастным особенностям и интересам детей; 100  б) Оформление игровых зон; 200  в) Создание условий для сохранения и укрепления здоровья, для полноценного физического развития детей и реализации двигательных потребностей ребенка. 10</p> <p><b>2.4. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в детском саду.</b> 250</p> <p><b>2.5. Проведение открытых мероприятий с детьми физкультурно-оздоровительной направленности.</b>  а) Неделя здоровья 150  б) Физкультурные досуги 80  в) День подвижных игр. 120</p>	
3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования	<p>3.1. Наличие тематических копилочек, картотек (по каждой образовательной области):  а) <u>Социально-коммуникативное развитие</u> 30  б) <u>Познавательное развитие</u> 30  в) <u>Речевое развитие</u> 30  г) <u>Художественно-эстетическое развитие</u> 30  д) <u>Физическое развитие</u> 30</p> <p>3.2. Предоставление оперативной информации. 100</p> <p>3.3. Проведение открытых мероприятий:  а) Открытые занятия; 50  б) Спортивно-развлекательные ; 200</p> <p>3.4. Реализация работы по дополнительным программам образовательного учреждения по направлениям (художественно-эстетической и экологической направленностей). 150</p> <p>3.5. Использование педагогами различных проектов:  а) творческих; 1  б) исследовательских; 2  в) игровых; 3  г) информационных. 4</p> <p>3.6. Организация и оформление предметно-развивающей среды в группе  а) Создание новых пособий 200  в) насыщение уголков наглядным материалом. 250</p>	
4.	Общественная деятельность	4.1. Участие в ремонте помещений детского сада: 250%	

		а) Оформление цветника на участке детского сада;	300
		б) Работы по благоустройству территории;	100
		в) Художественное оформление участка;	50
		г) Уборка помещений после ремонта;	300
		4.2.Участие в работе комиссии и общественной деятельности по ДОУ	100

**Критерии оценки деятельности помощника воспитателей**

1.	Интенсивность и высокие показатели в труде	а)Образцовое содержание групп б)Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	<b>50</b>
2.	Качество обеспечения образовательного процесса	<b>а)Санитарно-гигиеническое содержание игрового оборудования на прогулочном участке</b>	<b>92</b>
3.	Качество взаимодействия участников образовательного процесса	а)Отсутствие жалоб от родителей взаимодействие с воспитателями	<b>10</b>
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	а)Отсутствие замечаний , контролирующих и надзорных органов	<b>100</b>
5.	Выполнение особо важных и срочных работ	а)Выполнение ремонтных работ. б)Участие в санитарных днях по уборке территории в)Работа в цветниках на территории детского сада.	<b>5</b> <b>30</b> <b>150</b>

**Критерии рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

1.	Интенсивность и высокие показатели в труде	а)Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории детского сада. б)Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной и электробезопасности. в)Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. г)Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов оборудования и своевременное проведение его ремонта. д) Обеспечение работы системы отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения е)Укрепление и сохранность материально-технической базы ДОУ.	<b>101</b> <b>40</b> <b>100</b> <b>50</b> <b>150</b> <b>200</b>
2.	Качество взаимодействия с участниками образовательного процесса	а)Грамотное руководство техническим персоналом б) Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала в)Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий	<b>3</b> <b>1</b> <b>4</b>

		уровень их решения	
3.	Выполнение особо важных и срочных работ.	а) Благоустройство территории, хозяйственные работы.	5
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	а) Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов. б) Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов.	100 50

#### Критерии оценки повара

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат (в % от должностного оклада)
1	Интенсивность и высокие показатели труда	а) качественное обеспечение питания	50
		б) образцовое содержание пищеблока в ветствии с СанПиН	101
		в) Соблюдение санитарных норм , охраны труда , пожарной безопасности на рабочем месте	50
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	а) Отсутствие замечаний со стороны администрации ,контролирующих и надзорных органов	35
		в) Экономия энергоресурсов	40
3	Выполнение особо важных и срочных работ	а) Хозяйственные и ремонтные работы	50
4	Качество взаимодействия участников образовательного процесса	а) Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие жалоб;	25

#### Критерии оценки деятельности машиниста по стирке и ремонту белья

##### белья

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат (в % от должностного оклада)
1	Интенсивность и высокие показатели труда	а) Обеспечение своевременной и качественной стирки белья, содержание его в образцовом состоянии;	10
		б) Обеспечение тщательного хранения и учета имеющегося в прачечной белья и спецодежды.	10

		в)Соблюдение санитарно –эпидемиологического режима на прачечной в соответствии с требованиями СаНПиН.	15
		г)Контроль и выполнение сотрудниками правил эксплуатации выданного имущества.	15
		д)Качественное ведение документации и соблюдения пропускного режима	15
2	Качество взаимодействия участников образовательного процесса	а)Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе; отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	20
		б)Качественное ведение документации и соблюдения пропускного режима	10
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	а)Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов;	25
		б)Выполнение требований охраны труда и противопожарной безопасности;	25
		в)Сохранение энергоресурсов.	15
4	Выполнение особо важных и срочных работ	а)Ремонтные и хозяйственные работы;	20
		б)Пошив детских костюмов, штор, спецодежды, мягкого инвентаря и его ремонт	20

#### Критерии оценки деятельности слесаря - электрика

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Перечень критериев оценки эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат (в % от должностного оклада)
1	Интенсивность и высокие показатели труда	а) Поддержание системы водоснабжения, теплоснабжения, электроснабжения детского сада в рабочем состоянии	75
		б) Ежедневный контроль за всеми видами оборудования,предотвращение аварий;	25
		в) Соблюдением правил безопасной эксплуатации	30
2	Качество взаимодействия участников образовательного процесса	а)Доброжелательное взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса.	30
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	а)Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контролирующих и надзорных органов.	3
4	Выполнение особо важных и срочных работ	а)Выполнение ремонтных работ	5
		б)Участие в санитарных днях по уборке территории ( субботниках).	10
		в)Работа в цветниках и огороде.	15



## **V. Порядок стимулирования**

5.1. Установление размера стимулирующих выплат может производиться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год или два раза в год – перед началом нового учебного и нового финансового года. Выплаты могут носить постоянный и единовременный характер и выплачиваться как за счет стимулирующей части ФОТ, так и за счет средств, направленных из экономии ФОТ (вакансии, листки временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы).

Выплаты единовременного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оценке деятельности работников, принятом на общем собрании трудового коллектива.

5.2. Администрация муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Нижнеурюмского детского сада «Колосок» представляет комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников Учреждения, служащей основанием для премирования работников.

5.3. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии Учреждения.

5.4. Решение комиссии оформляется протоколом. Протокол направляется для рассмотрения заведующей Учреждением.

5.5. Размеры и характер постоянных стимулирующих выплат фиксируются в трудовом договоре с работником Учреждения.

5.6. Размер доплаты устанавливается согласно формуле:  $D = DO \times \text{количество штатных единиц} \times \text{на } \%$ , где  $D$  – доплата,  $DO$  – должностной оклад.

## **VI. Порядок отмены и уменьшения стимулирующих выплат**

6.1. Размеры стимулирующих выплат могут быть изменены в зависимости от результатов работы по представлению заведующей МКДОУ Нижнеурюмского детского сада «Колосок» и согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат Учреждения.

6.2. Выплаты могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, возложенных на работника Учреждения;
- с нарушением трудовой дисциплины, сроков и достоверности отчётности, подачи затребованной информации;
- с изменением условий труда;
- с нарушением законодательства;
- с изменением фонда оплаты труда.

6.3. Уменьшение, отмена выплат производится на основании приказа заведующей Учреждения с указанием причин.

