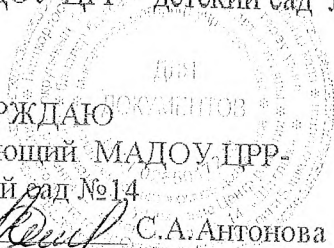


Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ ЦРР – детский сад № 14

ПРИНЯТО
общим собранием работников
МАДОУ ЦРР – детский сад № 14
протокол № 4 от «04» августа 2020 г.
Приказ от «04» августа 2020г № 34

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ ЦРР –
детский сад № 14

С.А. Антонова
Приказ от «04» августа 2020г № 34

СОГЛАСОВАНО
председатель профкома
МАДОУ ЦРР – детский сад № 14
 В.С. Сабирова

П О Л О Ж Е Н И Е
О ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ, УСТАНОВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА И
ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
Центр развития ребенка - детский сад № 14 «Шатлык»
городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан

Регистрационный № 94
от «04» 08 2020.

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение о премиальных выплатах, установления персонального повышающего коэффициента и единовременных выплат работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 14 «Шатлык» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 8.4. раздела 8 Положения об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 14 «Шатлык» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Учреждение), утвержденного приказом заведующего от 27.12.2017 года № 176, в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в деятельности Учреждения.

1.2 Положение регулирует порядок и условия премиальных выплатах, установления персонального повышающего коэффициента и единовременных выплат работникам (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3 Источником установления выплат стимулирующего характера являются фонд оплаты труда работников в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2. Порядок создания комиссии по установлению выплат.

2.1 Рассмотрение установления выплат стимулирующего характера работникам входит в компетенцию Учреждения. Расчет и обоснование размеров выплат производится Комиссией по установлению премиальных выплатах, установления персонального повышающего коэффициента и единовременных выплат работникам (далее – Комиссия), утвержденной приказом заведующего Учреждением.

2.2 К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности работников;
- заполнение таблицы личных достижений работников по определенным критериям;
- подсчет баллов, полученных каждым работником в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла для каждой категории работников;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола.

2.3 Председатель Комиссии и секретарь избираются членами Комиссии из их числа большинством голосов от общего числа членов комиссии.

2.4 Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.5 Работники направляют в Комиссию подтверждающие документы согласно показателям и критериям оценки, установленных в настоящем Положении, в срок, указанный Комиссией либо членами Комиссии.

2.6 Произведенный Комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

2.7 Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа Учреждения.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1 Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в трудовых договорах с работодателем.

3.2 Совокупный размер выплат стимулирующего характера максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Основания (критерии) выплаты стимулирующего характера для работников разрабатываются отдельно для следующих категорий:

основной персонал (педагогические работники);

вспомогательный персонал;

административно-управленческий персонал.

3.4 Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основании критериев.

3.5. Заведующий Учреждением оставляет за собой право по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения не производить выплату стимулирующего характера:

а) за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, приведшие к производственному травматизму;

б) за невыполнение мероприятий, предусмотренных в коллективном договоре;

в) за необеспечение сохранности и содержания в надлежащем состоянии движимого и недвижимого имущества, закрепленного за Учреждением;

д) за необеспечение требований по гражданской обороне, мобилизационной подготовке, подготовке граждан основам военной службы;

е) за необеспечение требований противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической, экологической безопасности и антитеррористической защищенности.

ж) за непредставление отчетности в порядке и в сроки, установленные законодательством;

з) за невыполнение решений заведующего Учреждением;

и) за наложенное административное или дисциплинарное взыскание;

к) за наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и конфликтных ситуаций в Учреждении.

4. Перечень оснований (критериев) для премирования работников.

4.1. Премия работникам устанавливается по следующим показателям эффективности деятельности:

Категории работников	№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Шкала оценки показателей и критериев (балл)
1. Основной персонал:			
1.1. Воспитатель	1.	за работу в группах детей раннего возраста, интенсивность и напряженность труда основному работнику	3
	2.	показатель посещаемости детей: 85-100% 75- 84%	5 3
	3.	Отсутствие травматизма	2
	4.	применение проектных методик и технологий на ООД и вне ООД	3
	5.	освоение и внедрение парциальных, авторских программ	5
	6.	результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по заключениям ПМПК	2
	7.	проведение открытых занятий и мероприятий на уровне: учреждения муниципального республиканского всероссийского	5 7 10 15
	8.	участие в методической работе на уровне учреждения	3
	9.	участие в методической работе на уровне: муниципальном республиканском всероссийском	7 10 15
	10.	участие в работе органов управления учреждения, комиссиях, творческих группах, жюри, в контроле, редколлегиях и т.д. (за каждое)	3
	11.	наличие публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках (за каждую публикацию): муниципального уровня республиканского уровня всероссийского уровня	5 7 10
	12.	наличие интернет-публикаций (за каждую, но не более 5)	2
	13.	участие в конкурсах педагогической направленности (очно): на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском уровне	5 6 7

	14.	победителям и призерам конкурсов педагогической направленности (очно) на уровне: учреждения муниципального республиканского всероссийского	5 7 10 15
	15.	участие в интернет-конкурсах (за каждое, но не более 5)	2
	16.	участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (очно, за каждый конкурс) на уровне: учреждения муниципального республиканского всероссийского	2 4 6 7
	17.	воспитанник-победитель или призер в конкурсах, фестивалях и т.д. (очно) на уровне: учреждения муниципального республиканского всероссийского	3 5 7 10
	18.	участие воспитанников в интернет-конкурсах (за каждое, но не более 5)	1
	19.	наличие воспитанников, охваченных кружковой, студийной работой, организованной в учреждении	2
	20.	участие в разработке локальных актов учреждения, положений, программ развития, образовательной программы и т.д.	2
	21.	использование ИКТ в образовательном процессе	2
	22.	ведение персонального сайта (обновление не реже 2 раз в месяц)	2
	23.	за участие в постановках утренников и досуговых мероприятий (за одну роль)	3
	24.	изготовление атрибутов и костюмов к мероприятиям, утренникам, праздникам	3
	25.	участие в общественной жизни	3
		Максимальное количество баллов	260
1.2. Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед	1.	содержание в надлежащем виде рабочего места (музыкальный зал, физкультурный зал, кабинеты) и создание оптимальных и безопасных условий работы с детьми	3
	2.	за организацию и взаимодействие со школами, СМИ, ГМПК и другими социальными институтами	5
	3.	отсутствие травматизма	2
	4.	применение проектных методик и технологий на ООД и вне ООД	3
	5.	освоение и внедрение парциальных, авторских программ	5
	6.	результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по заключениям ГМПК	2

7.	проведение открытых занятий и мероприятий на уровне: учреждения муниципального республиканского всероссийского	5 7 10 15
8.	участие в методической работе на уровне учреждения	3
9.	участие в методической работе на уровне: муниципальном республиканском всероссийском	7 10 15
10.	участие в работе органов управления учреждения, комиссиях, творческих группах, жюри, в контроле, редколлегиях и т.д. (за каждое)	3
11.	наличие публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках (за каждую публикацию): муниципального уровня республиканского уровня всероссийского уровня	5 7 10
12.	наличие интернет-публикаций (за каждую, но не более 5)	2
13.	участие в конкурсах педагогической направленности (очно): на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском уровне	5 6 7
14.	победителям и призерам конкурсов педагогической направленности (очно) на уровне: учреждения муниципального республиканского всероссийского	5 7 10 15
15.	участие в интернет-конкурсах (за каждое, но не более 5)	2
16.	участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (очно, за каждый конкурс) на уровне: учреждения муниципального республиканского всероссийского	2 4 6 7
17.	воспитанник-победитель или призер в конкурсах, фестивалях и т.д. (очно) на уровне: учреждения муниципального республиканского всероссийского	3 5 7 10
18.	участие воспитанников в интернет-конкурсах (за каждое, но не более 5)	1
19.	наличие воспитанников, охваченных кружковой, студийной работой, организованной в учреждении	2
20.	участие в разработке локальных актов учреждения, положений, программ развития, образовательной программы и т.д.	2

	21.	использование ИКТ в образовательном процессе	2
	22.	ведение персонального сайта (обновление не реже 2 раз в месяц)	2
	23.	за участие в постановках утренников и досуговых мероприятий (за одну роль)	3
	24.	участие в общественной жизни	3
	25.	изготовление атрибутов и костюмов к мероприятиям, утренникам, праздникам	3
		Максимальное количество баллов	260
1.3. Старший воспитатель	1.	применение проектных методик и технологий в методической работе	7
	2.	методическое сопровождение освоения и внедрения парциальных, авторских программ	9
	3.	проведение открытых занятий и мероприятий на уровне:	
		учреждения	9
		муниципального	12
		республиканского	14
		всероссийского	17
	4.	участие в методической работе на уровне:	
		муниципальном	9
		на республиканском уровне	12
		на всероссийском уровне	17
	5.	участие в работе органов управления учреждения, комиссиях, творческих группах, жюри, в контроле, редколлегиях	7
	6.	наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках (за каждую публикацию):	
		муниципального уровня	7
		республиканского уровня	9
		всероссийского уровня	12
	7.	наличие интернет-публикаций (за каждую, но не более 5)	4
	8.	участие в конкурсах педагогической направленности на уровне:	
		муниципальном	7
		региональном	9
		всероссийском	12
	9.	победителям и призерам конкурсов педагогической направленности на уровне:	
		учреждения	7
		муниципального	9
		республиканского	12
		всероссийского	17
	10.	участие в интернет-конкурсах (за каждое, но не более 5)	4
	11.	участие педагогов в конкурсах, фестивалях и т.д. (за каждого), на уровне:	
		муниципального	7
		республиканского	9
		всероссийского	12

	12.	педагог-победитель или призер в конкурсах, фестивалях и т.д. на уровне: муниципального республиканского всероссийского	12 14 17
	13.	активное участие педагогов в интернет-конкурсах (не менее 2 за период)	4
	14.	соответствие локальных актов, положений, программ развития, образовательных программ, рабочих программ учреждения действующему законодательству и нормативным документам	7
	15.	использование ИКТ в образовательном процессе	4
	16.	ведение персонального сайта (обновление не реже 2 раз в месяц)	4
	17.	участие в общественной жизни	3
	18.	за участие в постановках утренников и досуговых мероприятий (за одну роль)	3
		Максимальное количество баллов	300
2.Вспомогательный персонал	1.	качественное содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин, обеспечение сохранности имущества	5
	2.	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками, помощь воспитателям, специалистам	3
	3.	отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	3
	4.	соблюдение сроков выполнения поручений	3
	5.	участие в общественной жизни	3
	6.	участие в утренниках (роли) за каждую роль	3
	7.	изготовление атрибутов и костюмов к мероприятиям, утренникам, праздникам	3
	8.	выполнение особо важных (срочных) работ	3
	9.	качественная работа с ресурсами учреждения	2
	10.	своевременное и качественное оформление документов по делопроизводству	4
	11.	своевременная сдача статистических отчетов	3
	12.	обеспечение бесперебойной работы с электронной почтой и своевременного доведения информации до руководителей структурных подразделений	2
	13.	своевременная сдача отчетов в ФСС, ПФР, МИФНС	3
	14.	своевременное доведение информации администрации до родителей и работников	2
	15.	отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по делопроизводству	4
	16.	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2
Административно-управленческий персонал	1.	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками, помощь воспитателям, специалистам	3
	2.	отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	3

3.	соблюдение сроков выполнения поручений, предоставления отчетности и документации	5
4.	участие в общественной жизни	3
5.	участие в утренниках (роли) за каждую роль	3
6.	выполнение особо важных (срочных) работ	5
7.	организация и проведение мероприятий с сотрудниками вне профиля	5
8.	соответствие локальных актов, положений, программ развития, образовательных программ, рабочих программ учреждения действующему законодательству и нормативным документам	5
9.	организация и проведение МДОУ семинаров, конференций по вопросам повышения качества образования	7
10.	организация участия учреждения в городских социально значимых мероприятиях	5
11.	наличие работников, ставших победителями городских, региональных и всероссийских профессиональных конкурсов	5
	Максимальное количество баллов	49

1.1. Размер премии работникам Учреждения устанавливается Комиссией в индивидуальном порядке в зависимости от характера и объема выполненных работ на основании подтверждающих документов и пояснений в соответствии с таблицей критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

4.3. Размер премии работнику определяется исходя из количества набранных баллов в соответствии с расчетной стоимостью одного балла.

4.4. В целях поощрения работника премирование производится по итогам работы за месяц, квартал, по итогам 1,2 полугодия учебного года, за учебный год.

4.5. Размер премии устанавливается в рублях.

5. Установление персонального повышающего коэффициента.

5.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается по следующим основаниям (критериям):

Категории работников	№ п/п	Перечень оснований для установления ИПК к должностному окладу	Размер ИПК
Основной персонал (педагогические работники). Вспомогательный персонал. Административно-управленческий персонал.	1.	Работа за пределами рабочего времени	0,25
	2.	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, организация работы по:	
		охране труда	0,15
		комплексной безопасности	0,15
		ГОЧС	0,10

	антикоррупции	0,10
	ГДД	0,10
	администрированию сайтов учреждения	0,10
	ведению сайтов госслужб	0,10
	ведению сайта и документации госзакупок	0,15
	ведению периодических, статистических отчетов, табелей рабочего времени	0,15
	оформлению протоколов управленческих органов, комиссий	0,10
	ведение личных дел сотрудников, детей	0,10
	организации деятельности и ведению документации по аттестации педагогов	0,15
	отчетность в ПФР	0,10
	отчетность в ЦЗН	0,05
	учету военнообязанных	0,05
	ведению сайта электронной очереди «edu-rb.ru»	0,15
	ведению системы «Аксиома»	0,15
	подписным изданиям	0,05
	учету и выдачи сценических костюмов	0,10
	учет приема и выдачи белья	0,10
3.	увеличение объема работ в связи с наполняемостью групп свыше нормы (для воспитателей, младших воспитателей, старшей медсестры, сотрудника, который ведет личные дела детей, сайт электронной очереди «edu-rb.ru», систему «Аксиома»)	0,20
4.	Наличие двух и более корпусов (для заместителей руководителя, завхозов, старших воспитателей)	0,35

5.2. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

5.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается заведующим Учреждения на основании решения Комиссии в отношении каждого работника.

6. Единовременные выплаты, единовременные премии.

6.1. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные выплаты в связи с праздничными, памятными и знаменательными датами Российской Федерации, Республики Башкортостан, городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, на основании приказа руководителя учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.2. При награждении государственными наградами, ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, благодарственными письмами в соответствии с указами Президента Российской Федерации, Главы Республики Башкортостан, правовыми актами органов государственной власти, министерств и ведомств, постановлениями Президиума Совета городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, Главы администрации городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, отдела образования администрации городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан руководителем может оказываться единовременное премирование работников в размере до одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.