

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 9 «Петушок» комбинированного вида
г. Благовещенска Республики Башкортостан**

Согласованно

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ детский сад № 9 «Петушок»

О.С. Шевнина

21 августа 2023 г.

Утверждено

Приказом от 21 августа 2023г. № 48
Заведующий МАДОУ детский сад № 9
«Петушок»

М.Н. Старцева

21 августа 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 9 «ПЕТУШОК»
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г. БЛАГОВЕЩЕНСКА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

Принято на общем собрании
трудоового коллектива
от 21 августа 2023г. протокол № 6

Г. Благовещенск

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 8 Положения об оплате труда работников учреждения.

Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

II Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат и премированию работников учреждения в пределах норм установленных законодательством, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам (далее перечень)

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

Наименование категории работников образовательного учреждения	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	2	3
Педагогические работники	- посещаемость воспитанниками ДООУ - заболеваемость воспитанников -обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников - выполнение санитарно –гигиенического режима - взаимодействие с родителями воспитанников - работа с документацией - разработка методических материалов - распространение и обобщение педагогического опыта разного уровня (мастер-класс, семинар, конференции, мероприятия по обмену опытом, тренинги, дискуссии, брифинги и т.д.). -результативное участие воспитанников в очных районных, муниципальных, региональных конкурсах (наличие победителей и призеров) -публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации, сайте ДООУ и VK - участие в работе по наставничеству - активное участие в мероприятиях ДООУ (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам); - самообразование -работа с неблагополучными семьями -участие в работе органов самоуправления; -поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; -уровень исполнительской дисциплины (своевременное выполнение заданий, сдача	

	отчетов и т.п) - другие основания	
Заместитель руководителя по учебно- воспитательной работе	- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.); сохранение контингента обучающихся; - формирование благоприятного психологического климата в коллективе; - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении; - состояние отчетности, документооборота в учреждении - участие в работе органов самоуправления	
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	- обеспечение условий для организации учебно- воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; - качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; - участие в работе органов самоуправления - другие основания	
Учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал (помощники воспитателя, кастелянша)	- высокий уровень исполнительской дисциплины; -поддержание благоприятного психологического климата в коллективе - содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН; - активное участие в ремонтных работах; -оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; -проведение генеральных уборок высокого качества; - участие в работе органов самоуправления - другие основания	
Диетсестра	-высокий уровень исполнительской дисциплины; -поддержание благоприятного психологического климата в коллективе ; - обеспечение качественной организации питания, выполнения требований СанПин;	

	- отсутствие замечаний со стороны проверяющих и контролирующих органов по вопросам организации и качества питания; - участие в работе органов самоуправления - другие основания	
Документовед,	- высокий уровень исполнительской дисциплины; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе - состояние отчетности, документооборота в учреждении; - отсутствие замечаний со стороны проверяющих и контролирующих органов; - участие в работе органов самоуправления - другие основания	
Председатель профкома	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 5 баллов в зависимости от достижения результатов.

Для каждой категории работников применяется система оценивания в соответствии с указанной в Оценочном листе выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ:

- «Оценочный лист выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ педагогами» (Приложение 1)
- «Оценочный лист выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ заместителем руководителя по учебно-воспитательной работе» (Приложение 2)
- «Оценочный лист выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ заместителем руководителя по административно-хозяйственной части» (Приложение 3)
- «Оценочный лист выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом» (Приложение 4)
- «Оценочный лист выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ диетсестрой» (Приложение 5)
- «Оценочный лист выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ документоведом» (Приложение 6)

3. Каждым работником МАДОУ заполняется оценочный лист в соответствии с должностью, который рассматривается на заседании комиссией по распределению стимулирующих выплат и премированию работников учреждения. По результатам рассмотрения формируется сводный оценочный лист. Заседание комиссии

оформляется протоколом.

4. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (оклада) по каждому из оснований.

5. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за год - в размере до одной ставки заработной платы (оклада)
- за выполнение конкретной работы – до 50 % ставки заработной платы (оклада);
- к Дню учителя, дню дошкольного работника – от 3000 тысяч рублей;
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – от 3000 тысяч рублей;
- юбилейным датам работников (50, 55 лет (женщинам) , 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами – от 3000 тысяч рублей;
- *по другим основаниям.*