

ПРИНЯТО

на Общем собрании трудового коллектива (общее собрание работников) от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МАДОУ Детский сад № 34 ГО г.Уфа РБ \_\_\_\_\_ Калеева О.С.

УТВЕРЖДЕНО

приказом от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г № \_\_\_\_\_

Заведующий МАДОУ

Детский сад № 34

ГО г.Уфа РБ

\_\_\_\_\_ Л.Ю.Ахунова

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

#### **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 6 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 процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения 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 СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ** (далее Перечень)

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

<i><b>Категории работников</b></i>	<i><b>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</b></i>	<i><b>Максимальный размер выплат (в руб.) к ставке (окладу)</b></i>
Весь персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- напряженность, интенсивность труда;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (по каждому виду отдельно);</li> <li>- качественная подготовка образовательного; учреждения к новому учебному году.</li> </ul>	500 до 5000
Завхоз	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;</li> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</li> <li>- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем. и др.</li> </ul>	500 до 5000
Прочий персонал Помощники воспитателя; делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин;</li> <li>- качественное проведение генеральных уборок</li> <li>- активное участие в ремонтных работах;</li> <li>- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>- качественное приготовление пищи, обеспече-</li> </ul>	1000 до 3000

	<p>ние бесперебойной работы столовой;</p> <p>- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.);</p> <p>- содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий;</p>	
Председатель профкома, уполномоченный по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	500 до 1000

**ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ (КРИТЕРИЕВ) ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**  
(далее Перечень)

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>размер выплат (в руб.)</i>
Педагогические работники	- выполнение заданий в срок;	500-2000
	- достижения воспитанников в конкурсах с учетом их уровня:	1000-3000
	республиканский уровень;	
	районный ( <i>городской</i> ) уровень;	
	- обслуживание сайта (ведение различных программ);	1000-3000
	- отсутствие ( <i>больничного листа, ученического отпуска, очередного отпуска</i> );	500-1000
	- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;	500 - 5000
	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения ( <i>кроме рядовых утренников в ДОУ</i> ):	1000-3000
	район;	
	город;	
РФ и РБ;		
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	500	
- отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами	500	
- отсутствие замечаний со стороны администрации;	500	
- внешний вид педагогов;		
- наличие публикаций в т.ч. в СМИ;	500-3000	
- качественное взаимодействие с родителями	500-3000	

	<p>(проведение совместных субботников, конкурсов, выставок, открытых занятий и т.п.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- аккуратное ведение документации;</li> <li>- отсутствие задолженности по родительской плате;</li> <li>- бережное отношение и содержание к государственному имуществу;</li> <li>- активное участие в общественной жизни ДОУ (в зависимости от вклада);</li> <li>- строгое ведение посещаемости воспитанников в Электронном реестре.</li> <li>- за перенаполняемость детей в группе</li> </ul>	<p>500-2000 1000 500 500-3000 500-2000 рассчитывается по форме п.3 данного Положения</p>
--	---	--

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 1 баллов в зависимости от достижения результатов:

- оценка 1 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

- оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

2.1. Каждый пункт критериев соответствует одному баллу.

2.2. После подсчетов общей суммы баллов делаются следующие подсчеты: выделенная на стимулирующие выплаты сумма делится на общую сумму всех баллов, данный расчет определяет стоимость одного балла.

3. Стимулирующая выплата за перенаполняемость устанавливается от процентного соотношения перенаполняемости детей относительно нормы (1 младшая группа – 20 детей; остальные группы – 25 детей).

3.1. Стимулирующая выплата рассчитывается на основании табеля посещаемости каждой группы.

3.2. Расчет размера стимулирующей выплаты:

Сначала вычисляется стоимость 1 дето/дня:

1 д/д = оклад сотрудника делим на норму дето/дней (количество рабочих дней умножаем на норму детей ( а) от 3 до 7 лет — 25 чел.;

б) от 2 до 3 лет — 20 чел.)

Находим разницу между фактическими дето/днями и плановыми дето/днями за отчетный период.

Полученную разницу умножаем на стоимость 1 дето/дня. Обозначим полученное число — X.

Производим расчеты за фактически отработанное время

X разделить на количество рабочих дней в месяце и умножить на фактически отработанные дни.

Полученный результат и будет суммой доплаты за перенаполняемость в группах

3.3. Стимулирующая выплата за перенаполняемость в летнее время не выплачивается.

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 (окладу) по каждому из оснований.

5. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения (при наличии средств).

6. Премирование работников также может осуществляться:

- качественная подготовка к новому учебному году - от 1000 до 5000 руб.;

- по итогам работы за учебный год – в размере 1000 до 5000 рублей;

- за выполнение конкретной работы – от 1000 до 10000 рублей;

- к Дню дошкольного работника – до 3000 рублей;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;

- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – до 5000 рублей;

- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей

7. При заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат могут вноситься предложения, по выплате всем сотрудникам одинаковой базовой суммы, не превышающей 50% от выделенных на стимулирование средств

8. За нарушение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка, а также нарушение этических норм несет за собой 100% лишение стимулирующих выплат.