

**Рассмотрено:**  
на собрании коллектива

**Утверждено:**

Заведующей  
МДОУ Кичибухинским  
детским садом «Радуга»



Шайдорова Т.А.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера работникам**  
**муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**Кичибухинский детский сад «Радуга».**

## ***1. Общие положения***

**1.1.** Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной , постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 г. № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», с постановлением администрации Переславского муниципального района от 09.08.2011г. № 1238 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Переславского муниципального района и признании утратившим силу постановления главы Переславского муниципального района от 18.07.2008 года № 818 «Об оплате труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях и образовательных учреждениях дополнительного образования детей Переславского муниципального района», Положением о системе оплаты труда работников МДОУ Кичибухинский детский сад «Радуга»

**1.2.** Положение о премировании введено в целях усиления материальной заинтересованности, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

## ***2. Порядок установления доплат, надбавок и премий работникам учреждения***

**2.1.** Порядок выплаты надбавок, доплат и премий, а также их размеры устанавливаются МДОУ самостоятельно в соответствии с настоящим Положением, утверждённым заведующим, согласованным с профсоюзом, принятым на общем собрании работников МДОУ.

**2.2.** Условием для назначения постоянных выплат является стаж работы в должности не менее 3-х месяцев.

**2.3.** Решение о виде, размере и периоде действий доплат и надбавок устанавливаются приказом заведующего.

**2.4.** Виды доплат и надбавок выражаются в натуральной величине, а также в виде % от должностного оклада.

**2.5.** Постоянные доплаты и надбавки распределяются на начало учебного года.

**2.6.** Максимальный период постоянных выплат- 1 год.

**2.7.** Разовые выплаты осуществляются в пределах средств, оставшихся после выплат постоянного характера.

**2.8.** Премирование работников производится по итогам работы за месяц или квартал.

## ***3. Показатели, определяющие размеры стимулирующих доплат и надбавок постоянного характера***

### ***3.1. Педагогическим работникам:***

1. Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями – до 15 %:

а) высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы и созданию развивающей среды - до 5%;

б) своевременная родительская оплата - до 5%;

в) проведение совместных мероприятий с родителями и детьми - до 5%.

2. Высокий профессиональный уровень:

- проведение открытых занятий до 5%
- мастер-классов до 10%
- участие в мероприятиях, организуемых ДО администрации Переславского района
- участие в профессиональных конкурсах, обобщение и распространение передового опыта – до 15%.

3. За грамоту Министерства Образования, нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - до 15 %.; грамота Департамента образования-5%
4. Молодым специалистам до 3-х лет - до 30 %.
5. За отсутствие травматизма - до 5%.
6. За наставничество- до 5%.
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – до 5%.
8. Высокая посещаемость в группе (выше средних показателей МДОУ) -5%.
9. Уровень заболеваемости в группе ниже районного показателя – до 5%.
10. Высокое качество воспитания, усвоение детьми программных требований (по итогам диагностики) - до 5%.
11. В младшей и подготовительной группе за сложность и напряжённость - до 5%.
12. За организацию культмассовой работы в ДОУ - до 10%.
13. За систему мониторинга по исследованию речевого развития детей - 10%.
14. За подготовку группы к утренникам -5%.
15. За высокую исполнительскую дисциплину: выполнение правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний – до 5%.
16. За освоение компьютерных технологий и использование их в работе - до 5%.
17. За работу с неорганизованными детьми - 5%.
18. За работу по привлечению внебюджетных средств - 5%.
19. За работу по организации родительского всеобуча – до 5%.
20. За тесное сотрудничество между МДОУ и школой - до 5%.
21. За взаимодействие со структурами социума – 10 %

### 3.2. Обслуживающему персоналу и техническим работникам:

1. За помощь воспитателям в работе с детьми – до 5%.
2. Высокая посещаемость в группе (выше средних показателей МДОУ) – до 5%.
3. Уровень заболеваемости в группе ниже районного показателя – до 5%.
4. За отсутствие травматизма – 10 %.
5. В младшей группе за сложность и напряжённость до 5%.
6. За сохранение теплового режима в группе – до 5%.
7. За отсутствие замечаний со стороны органов санэпиднадзора – до 5%.
8. За дополнительную нагрузку (доставка овощей из подвала) – до 5 %.
9. За доставку хозяйственных товаров из магазина – до 10%.
10. За высокое качество и своевременность в организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ – до 10%.
11. За работу по энергосбережению – до 10 %.
12. За высокую исполнительскую дисциплину: за выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний – до 5 %.
13. За выполнение Правил техники безопасности и пожарной безопасности- до 5%.
14. За подготовку группы к утренникам – до 5%.
15. За общественную работу в коллективе, участие в субботниках, праздниках, массовых мероприятиях – до 5%.
16. За сохранность имущества –до 5%.

### 3.3. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей

1. Председателю профкома – до 10 %.
2. За работу по охране труда – до 15%.
3. Уполномоченному по Гражданской обороне – до 10%.
4. Общественному инспектору по охране детства – до 10%.
5. Ответственному за противопожарную безопасность – до 10 %.
6. Ответственному за электрохозяйство – до 10%.
7. За подготовку костюмов к утренникам – до 5 %.
8. Секретарю педагогических советов – до 5%;
9. За работу с больничными листами-5%

10. За руководство методическим объединением МДОУ – 10%
11. Непрерывный стаж работы в МДОУ: свыше 15 лет-10%, свыше 20 лет -15%
12. Наличие публикаций в периодических изданиях по распространению передового педагогического опыта-до 5%

#### **4. Премирование.**

1. Приказом заведующего дошкольного учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных результатов.
2. Индивидуальное премирование за достижение определённых результатов для всех работников ДОУ осуществляется приказом заведующего ДОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.
3. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы ДОУ в течение определённого периода осуществляется премирование всех категорий работников ДОУ приказом заведующего ДОУ.
4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения Премии максимальными размерами не ограничены.
5. Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам за дисциплинарное взыскание.
7. Премирование по итогам работы за определённый период осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда, предусмотренное по смете на текущий год.

#### **5. Показатели премирования.**

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и функциональных обязанностей, соблюдение расписания занятий;
- соблюдение Инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдение Санитарных правил устройства и содержания ДОУ;
- качественная уборка помещений;
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам областных, районных, городских конкурсов;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников или учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- своевременное и качественное оформление учётно-отчётной документации;
- реализация утверждённой образовательной программы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск;
- представление творческого опыта на открытых занятиях для коллег города, района и участие в других мероприятиях ДОУ по распространению опыта работы;
- образцовая организация детского питания, его разнообразие;
- соблюдение технологии приготовления пищи;

- соблюдение графика выдачи пищи;
- внешний вид поваров, подсобного рабочего, кладовщика;
- сотрудничество и взаимодействие с родителями;
- активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам работы за весь год

5.1. Вознаграждение за общие результаты труда в отчётном году выплачивается после подведения итогов деятельности ДООУ на заседании педагогического совета педагогов при условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.

5.2. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам года не выплачивается.

### **6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение**

6.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – до 50%;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности -25%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 100%;
- нарушения педагогической этики – до 20%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям ) -30%;

6.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематического нарушения этики;
- недобросовестного отношения к работе.

6.3. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем

6.4. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которое они устанавливаются.

### **7. Внесение изменений и дополнений.**

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, согласованные и принятые на собрании работников МДОУ.

Принято собранием  
работников учреждения

Протокол № 3