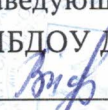


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «ОЛЕНЁНОК»**

ПРИНЯТО
на заседании Общего
собрания трудового коллектива
МБДОУ Детский сад «Оленёнок»
Протокол № 2 от 17.01.2023

УТВЕРЖДЕНО
заведующий
МБДОУ Детский сад «Оленёнок»
 В. Н. Котляревская
Приказ № 16-о от 17.01.2023 года

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРАХ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «ОЛЕНЁНОК»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации МО город Салехард от 18.12.2018 N 3673 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Салехард» и приказами департамента образования города Салехарда от 21.12.2022 года № 1105 – о «Об утверждении модели методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях в муниципальной системе образования города Салехарда», от 27.12.2022 года № 1132 – о «Об утверждении Регламента методического сопровождения муниципальных образовательных организаций и Стандарта реализации методической работы в муниципальной образовательной организации», с целью стимулирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Оленёнок» (далее - МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях мотивации работников МБДОУ к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления работникам МБДОУ.

**2. Порядок формирования и принципы использования
стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ**

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников МБДОУ предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, утвержденным решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года N29, на выплату стимулирующей части заработной платы всех категорий работников, в том числе:

- для заместителей руководителей - 2,81 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для педагогических работников - 5,64 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для служащих - 1,62 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для рабочих - 2,22 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию.

За счет предусмотренных средств на выплату стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ в целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам, работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (**приложение №1**).

2.2. Размер надбавки за интенсивность труда работникам МБДОУ устанавливается на очередной период при условии выполнения показателей и критериев интенсивности труда, установленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Надбавка за интенсивность труда работникам МБДОУ, отнесенным к категориям заместители руководителя, служащие и рабочие устанавливается четыре раза в год коллегиальным органом – Комиссией:

- ✓ в январе – на период с 01 января по 31 августа;
- ✓ в сентябре – на период с 01 сентября по 31 декабря.

Периодом для оценивания результатов работы является предшествующий период работы.

Размер надбавки за интенсивность труда педагогическим работникам МБДОУ за период с 1 числа месяца по 31 число устанавливается по результатам работы за истекший период не позднее 29 числа месяца.

Руководитель МБДОУ лично представляет в Комиссию служебные записки по установлению надбавки за интенсивность труда заместителей руководителя за истекший период, являющиеся основанием установления надбавок.

Заместитель заведующего по АХЧ лично представляет в Комиссию служебные записки по установлению надбавки за интенсивность труда работников, относящихся к категории служащие и рабочие за истекший период, являющиеся основанием установления надбавок.

Педагогические работники представляют заполненные информационные карты оценки эффективности деятельности работника.

Комиссия рассматривает материалы, представленные руководителем, заместителями руководителей МБДОУ, педагогическими работниками, при необходимости осуществляет проверку достоверности предоставляемых материалов, определяет итоговый размер по каждому работнику МБДОУ, оформляет решение протоколом.

Надбавка за интенсивность труда не устанавливается при наличии не снятого дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Надбавка за интенсивность труда работнику МБДОУ выплачивается ежемесячно на основании приказа руководителя, изданного на основании протокола заседания комиссии за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В отработанное время не включается период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается за особые результаты деятельности работника:

- за достижения воспитанников по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах всех уровней;
- за подготовку победителей муниципального, регионального и всероссийского уровней педагогического мастерства;
- за успешное проведение и участие образовательной организации массовых мероприятий;
- за достигнутые высокие показатели воспитанниками образовательной организации;
- за эффективное управление инновационными процессами;
- за активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений, методических объединений и иных форумов различного уровня;
- за реализацию модели методического сопровождения МБДОУ.

Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ принимается Комиссией МБДОУ на основании информации работника МБДОУ, оформляется протоколом.

В зависимости от категории работников информация работника подлежит согласованию с курирующими заместителями руководителя.

Размер единовременного премирования за выполнение особо важных ответственных работ работнику МБДОУ устанавливается до 100 % от должностного оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (**приложение №2**).

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ является приказ руководителя МБДОУ изданный на основании протокола заседания комиссии.

2.4. Премия по итогам работы (период – три месяца) педагогическим работникам устанавливается в процентном отношении к должностному окладу за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы (приложение №3).

Премия по итогам работы выплачивается на основании приказа руководителя МБДОУ изданного в соответствии с распоряжением Администрации города за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае увольнения в другую образовательную организацию муниципальной системы образования г. Салехарда на должность педагогического работника комиссия оценивает его результаты, суммируя баллы по показателям за отработанное время согласно утвержденным категориям.

В отработанное время не включаются период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

Премия по итогам работы не выплачивается:

- при наличии не снятого дисциплинарного взыскания;
- при нарушении правил и норм техники безопасности, охраны труда, производственных инструкций;
- при нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- при нарушении или неисполнении должностных обязанностей;
- при прогуле, появлении на работе в нетрезвом состоянии;
- при обоснованных жалобах родителей (законных представителей);
- при систематическом опоздании на работу или уходе без уважительных причин;
- при недобросовестном исполнении обязанностей, возложенных на ответственных лиц;
- при нарушении правил внутреннего трудового распорядка;
- при нарушении иных нормативно-правовых актов, в том числе Кодекса этики и служебного поведения работников МБДОУ.

Решение Комиссии о снятии (или не установлении) стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего МБДОУ.

При возникновении спорных вопросов по итогам оценки деятельности каждый сотрудник учреждения имеет право обратиться в Комиссию.

Приложение 1
к Положению о порядке установления и размерах
выплат стимулирующего характера работников
МБДОУ Детский сад «Оленёнок»

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1. Стимулирующие надбавки					
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	15% от должностного оклада заместителям руководителя 5% должностного оклада работникам, отнесенным к категории служащие 10% должностного оклада работникам, отнесенным к категории рабочие 100% должностного оклада педагогическим работникам	Надбавка устанавливается при условии выполнения работником показателей (критериев) интенсивности труда с учетом фактических результатов деятельности работника в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных (трудовых) обязанностей и иных условий	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	ежемесячно
1.2	Надбавка за специфику работы педагогическим работникам	5% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах	Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	ежемесячно

			(соглашениях)		
1.3.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10% от должностного оклада (ставки) 20% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N276	первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	ежемесячно ежемесячно
1.4	Надбавка за наличие ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени доктора наук	ученая степень доктора наук	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени кандидата наук	ученая степень кандидата наук	ежемесячно
1.5.	Надбавка за наличие государственной награды	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года N1099	знак отличия Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
1.6.	Надбавка за наличие почетного звания	90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии почетного звания	почетное звание "Заслуженный"	ежемесячно
		120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	почетное звание "Народный"	ежемесячно

1.7.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
1.8.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников 10% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников	Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации	стаж работы от 3 до 10 лет стаж работы более 10 лет	ежемесячно ежемесячно

2. Премирование

2.1	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда	Подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий	единовременно
2.2.	Премия по итогам работы триместра (период - 3 месяца)	до 100% от должностного оклада с учетом нагрузки для педагогических работников	Выплата премии производится в соответствии с приказом руководителя учреждения, изданным на основании распоряжения Администрации города за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период при наличии средств по фонду оплаты труда	выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	единовременно
2.3	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада с учетом нагрузки	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

Приложение 2
к Положению о порядке установления и размерах
выплат стимулирующего характера работников
МБДОУ Детский сад «Оленёнок»

Результаты работы	Размер выплаты от должностного оклада (%)
За достижения воспитанников по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах всех уровней;	50%
За подготовку победителей муниципального, регионального и всероссийского уровней педагогического мастерства, Грантов.	100%
За успешное проведение и участие образовательной организацией массовых мероприятий	60%
За достигнутые высокие показатели обучающимися и воспитанниками образовательной организации	100%
За эффективное управление инновационными процессами	70%
За активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений, методических объединений и иных форумов различного уровня	от 50% до 100%
за реализацию модели методического сопровождения МБДОУ	от 70% до 100%

КРИТЕРИИ
ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО
ИТОГАМ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Показатели муниципального задания	Критерии	Показатели	Индикатор расчета	%
1.	Полнота реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (ООП ДО)	Выполнение плановой посещаемости (без учета летних месяцев) в соответствии с муниципальным показателем – не менее 50% группы общеразвивающей направленности (критерий учитывается при очном режиме работы педагога)	50% и более менее 50 %	Фактическое количество дето/дней посещения: на норму дето/дней посещения x 100% = показатель в % Для узких специалистов рассчитывается средний показатель от групп, с которыми занимается специалист (82%+93%+78%=253% делим на 3 группы, получаем 84,3%, округляем 84, соответствует 15 баллам)	20 15
		Организация образовательно-воспитательного процесса в дистанционном режиме (критерий вводится при дистанционном режиме работы педагога)	Проведение НОД посредством использования ИКТ	Фактическое количество проведенных занятий, пропорционально количеству дней карантина (дистанционной работы)	10
		Работа с родителями в мессенджерах (критерий вводится при дистанционном режиме работы педагога)	Ежедневная рассылка родителям заданий в соответствии графиком НОД	Количество рассылок (более 2 рассылки ежедневно)	5
		Работа с родителями в мессенджерах (критерий вводится при дистанционном режиме работы педагога)	Оперативное реагирование на обращение, своевременное информирование	Отсутствие негативного контента в сети, органах управления образованием	5
		Результативное (лауреаты, победители, дипломанты) участие воспитанников в конкурсах	Конкурсы внутри учреждения Конкурсы муниципального /регионального/ федерального уровней	Наличие победителей, призеров	10 15
Максимальное количество по показателю					55

2.	Доля своевременно устраненных образовательным учреждением нарушений, выявленных в результате проверок органами местного самоуправления, осуществляющими функции по контролю и надзору в сфере образования.	Качественная реализация образовательных программ через реализацию годового плана (НОД, проекты, тематические мероприятия, прогулка, детско-родительские клубы, планы по ЗОЖ и т.д) по итогам тематических плановых и внеплановых проверок. Реализация модели методического сопровождения МБДОУ	Отсутствие замечаний	Справка по итогам проверки Диссеминация педагогического опыта работы на семинарах, методических объединениях разного уровня	15
			При наличии рекомендаций		10
					15
Максимальное количество по показателю					15
3.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Удовлетворенность качеством и количеством предоставляемых образовательных услуг (отсутствие письменных жалоб на педагогических работников со стороны родителей, признанных обоснованными)	91-100%	По итогам анкетирования родителей	10
			85-90%		5
		Повышение имиджа учреждения путем: - участия педагогов в грантах, брендах, профессионально-творческих объединениях (ПТО), межведомственные семинары; - предоставление информационных материалов для сайта МБДОУ	Ежемесячное предоставление качественного информационного материала для размещения на сайте	Полнота предоставленного материала	20
Максимальное количество по показателю					30
Итого максимальное количество по показателям					100