

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания

Протокол № 1 от 07.08.24 г.
Белова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 148»

О.Л. Стотланд

Приказ № 53/24-ОБ от 28.08.2024 г.



**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №148»**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова», положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 148» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников дошкольного учреждения к повышению качества трудовой деятельности.
- 1.2. Система стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 148» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда: премии.
- 1.3. Премии педагогическим работникам выплачиваются из стимулирующего фонда и в случае экономии фонда заработной платы по результатам работы из средств областного бюджета. Другим категориям работников премии выплачиваются в случае экономии фонда заработной платы по результатам работы из средств городского бюджета.
- 1.4. Премии выплачиваются по результатам работы. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются (за исключением юбилейных и праздничных дат).
- 1.5. Выплата премии работникам облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

2. Источники формирования премиального фонда.

- 2.1. Источником формирования премиального фонда учреждения является экономия фонда заработной платы.

- 2.2. Настоящим Положением предусматриваются премиальные выплаты:
- по итогам работы за месяц, квартал, год;

- к юбилейной дате (50, 55, 60, 65, 70 и г. п.);
к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника).
- 2.3. Премирование работников учреждения проводится при наличии экономии средств фонда заработной платы.
- 2.4. Премии носят рекомендательный, разовый характер.
- 2.5. Премии распределяются Управляющим Советом МБДОУ «Детский сад № 148», обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления. Заведующий, председатель общего собрания работников учреждения, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе предоставляют в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- 2.6. Размер премии работника определяется Управляющим Советом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.
- 2.7. Суммы премий максимальным размером не ограничиваются.
- 2.8. Решение о виде и размере премирования работников заведующий учреждения оформляет приказом.
- 2.9. Основными условиями премирования являются:
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
 - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
 - качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
 - отсутствие случаев травматизма воспитанников;
 - отсутствие Обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
 - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
- 3.7. Премия выплачивается в конце месяца отчетного периода.
- 3.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

3. Показатели и размеры премии.

- 3.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:
- проявление творчества, инициативы, участие в инновационной деятельности;
 - активное участие в ремонтных работах по подготовке учреждения к новому учебному году;
 - активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;
 - работа без больничных листов в течение квартала, года;
 - большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
 - бережное отношение к имуществу учреждения
- 4.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование должности	Показатели премирования
Старший воспитатель	• высокий уровень подготовки и проведения педагогических советов; • высокий уровень организации и проведения

	контроля (мониторинга) (за состоянием воспитательно-образовательного процесса; • качественная организация работы экспертной и творческой групп, педагогического совета; • высокий уровень организации аттестации педагогических работников; • поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; • привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств); •
Заместитель заведующего по АХР	• своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; • высокое качество организации и проведения ремонтных работ; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; • привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств).
Воспитатели	• активное участие в областных и городских мероприятиях, методических объединениях Учреждения; • реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; • качество коррекционно-развивающей работы с детьми; • высокий уровень умений, знаний и навыков детей; • личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.); • плодотворное творческое взаимодействие с родителями; • высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости; • победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, области) • наставничество.
Специалисты (музыкальный Руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	• активное участие в областных и городских конференциях; методических объединениях; • разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; • высокий уровень умений, знаний и навыков детей; • личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса

	(итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.): • плодотворное творческое взаимодействие с родителями; • качество коррекционно-развивающей работы с детьми; • победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, области, стране); • активное участие в областных и городских конференциях, • методических обведнениях; • разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; • высокий уровень умений, знаний и навыков детей; • своевременное и качественное ведение банка данных детей, нуждающихся коррекционно-развивающей работе/
Младшие воспитатели	• строгое соблюдение гигиенических норм и правил к содержанию помещений; • сохранность оборудования и инвентаря; • личный творческий вклад в оснащение развивающей среды (изготовление дидактических игр и пособий, пошив кукольной одежды и т.д.); • активное участие в детских праздниках; • высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости; • содержание участка в соответствии с требованиями Сан Пи II; • качественная уборка помещений.
Повар	• высокое качество приготовления пищи; • строгое выполнение технологии приготовления пищи; • сохранность оборудования.
Заведующий складом продуктов	• высокий уровень работы с поставщиками; • контроль за качеством поставляемых продуктов; • качественное ведение документации.
Машинист по стирке белья	• обеспечение своевременной смены белья; • сохранность оборудования
Рабочий по обслуживанию здания	• своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок; • личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДЮУ (изготовление оборудования, дидактических материалов, использование личного инструмента и т.п.); • качественная подготовка Учреждения к новому

	учебном году.
Сторож	• сохранность здания и оборудования; • оперативность действий по устранению аварийных ситуаций; • своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; • высокое качество организации и проведения ремонтных работ; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка -10%
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности -20%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей -20%
- нарушения работником педагогической этики -10 %
- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных решениями Совета педагогов, приказами и распоряжениями администрации -10%
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) -20%
- детского травматизма по вине работника- 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы -25%
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности, по родительской плате, конфликтные ситуации)- 20%
- высокой заболеваемости детей-25%
- не качественно приготовления пищи-25%

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей -
- систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.)
- недобросовестном отношении к работе.

6. Порядок государственно-общественного распределения премии работникам.

6.1. Управляющий Совет на заседаниях, в соответствии с настоящим Положением, рассматривает и согласовывает решение о распределении премии работникам детского сада.

6.2. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим регламентом Управляющего Совета. На заседаниях Управляющего Совета рассматривается и согласовывается размер премии работнику,

6.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления детского сада в соответствии с настоящим Положением индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников детского сада обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

6.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются следующие результаты:

•

-результаты, полученные в рамках внутрисадового контроля, представленные заведующим, председателем общего собрания работников учреждения, заместителем заведующего по административно-хозяйственной работе;

-результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов;

-результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей (законных представителей).

6.5. Управляющий Совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в рамках соблюдения установленных настоящим положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 148»

РИНЯТО

на заседании общего собрания

протокол № 1 от 07.08.2024 г.

Белова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 148»

О.Г. Стоглант

Приказ № 53/24 от 21.08.2024 г.

Перечень

профессий и должностей, работа на которых дает право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск

МБДОУ «Детский сад № 148»

Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Обоснование
Повар	7	Пост. Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/II-22, раздел XLIII, п. 117