
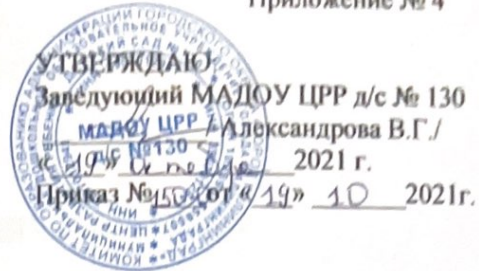


СОГЛАСОВАНО:
 Председатель Совета ООС

 Колосова Т.Ю.
 « 19 » 10 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МАДОУ ЦРР д/с 130

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ ЦРР д/с № 130 (далее - ДОУ) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818, постановлением Главы администрации городского округа «Город Калининград» от 01.07.2009 г. № 1125 с целью повышения индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, а также всемерного учета индивидуальных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.
- 1.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 20% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований. Помимо зарезервированной части фонда оплаты труда стимулирующие выплаты могут устанавливаться за счет сложившейся экономии по всем долям базовой части фонда оплаты труда.
- 1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДОУ

- 2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ_{СТ}) формируется на текущий финансовый год и распределяется следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{СТ}} = \text{ФОТ}_{\text{ПН}} + \text{ФОТ}_{\text{РД}} + \text{ФОТ}_{\text{ПВ}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ПН} - стимулирующие постоянные надбавки;

ФОТ_{РД} - стимулирующие разовые доплаты;

ФОТ_{ПВ} - стимулирующие поощрительные выплаты.

Объем стимулирующих постоянных надбавок (ФОТ_{ПН}) составляет до 80% от ФОТ_{СТ}.

Объем стимулирующих разовых доплат ($\text{ФОТ}_{\text{рд}}$) составляет до 10% от $\text{ФОТ}_{\text{ст}}$.
 Объем стимулирующих поощрительных выплат ($\text{ФОТ}_{\text{пв}}$) составляет до 10% от $\text{ФОТ}_{\text{ст}}$.

Доли $\text{ФОТ}_{\text{пв}}$, $\text{ФОТ}_{\text{рд}}$, $\text{ФОТ}_{\text{пв}}$ устанавливаются ДОО самостоятельно.

3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДОО

3.1. Стимулирующие выплаты постоянного характера ($\text{ФОТ}_{\text{пв}}$) устанавливаются по следующим основаниям:

- 1) за интенсивность и высокие результаты труда, связанные с текущими изменениями в воспитательно-образовательном процессе, эксплуатационном и хозяйственном обслуживании, административном, бухгалтерском, кадровом процессах, а также связанные с обеспечением безопасности ДОО, соблюдением правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности в ДОО, в том числе:
 - за интенсивность труда при особом режиме работы;
 - за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
 - за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- 2) за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ, в том числе:
 - за качественное и своевременное выполнение работы в установленные сроки и графики.
- 3) за внедрение инновационных процессов и новых технологий в воспитательно-образовательный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание ДОО, административное управление учреждением, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- 4) за другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности ДОО.

3.2. Работникам ДОО могут назначаться следующие стимулирующие выплаты постоянного характера ($\text{ФОТ}_{\text{пв}}$):

- 1) для всего персонала:

▪ за интенсивность и высокие результаты работы	до 100%
▪ за качественное выполнение особо важных и срочных работ	до 100%
▪ за дополнительную работу, не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
▪ за увеличенный объем работы	до 150%
▪ за сложность и напряженность работы	до 100 %
▪ за своевременную корректировку десятидневного меню	до 40%
▪ за составление ежедневного меню – требования	до 70%
▪ за разработку технологических карт - блюд	до 50%

- 2) бухгалтеру:**
- за сбор и обработку документов по компенсации родительской платы до 100%
 - за безошибочную обработку табелей посещаемости детей, контроль своевременного прохождения денежных средств через банк до 80%
 - проведение процедур закупок товаров, работ, услуг, подготовка и размещение в единой информационной системе (ЕИС) информации и документов в соответствии с требованиями Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», ведение договоров с поставщиками товаров, работ, услуг до 50%
- 3) делопроизводителю:**
- за оформление методических уголков до 50%
 - за разработку локальных актов по ДОО до 50%
 - за подготовку и оформление учебно-методической документации до 50%
 - за помощь в составлении отчетной документации до 50%
 - за ведение электронной базы данных воспитанников и своевременное размещение информации на сайте до 40%
 - за сбор документации в период комплектования до 80%
 - проведение процедур закупок товаров, работ, услуг, подготовка и размещение в единой информационной системе (ЕИС) информации и документов в соответствии с требованиями Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», ведение договоров с поставщиками товаров, работ, услуг до 50%
- 4) младшим воспитателям:**
- за качественное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, приобщение детей к труду, проведение оздоровительных мероприятий до 50%
 - за мытье туалетов до 20%
- 5) оператору стиральных машин:**
- за стирку белья вручную до 40%
 - за стирку предметов детской игровой атрибутики до 10%
 - за стирку и чистку ковровых изделий до 40%
- 6) кастелянше, швее:**
- за глажение предметов детской игровой атрибутики до 40%
- 7) дворнику:**
- за погрузку и вывоз мусора вручную до 100%
 - за неблагоприятные условия труда до 30%

- за увеличенную площадь уборки до 60%
- 8) сторожам:**
- за уборку служебных помещений до 60%
- 9) рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сооружений:**
- за использование собственного инструментария и материалов до 40%
 - за оперативность устранения аварийных ситуаций до 50%
 - за проведение ремонтных работ до 100%
 - за высокое качество работы до 50%
- 10) уборщику производственных и служебных помещений:**
- за сложность, напряженность работы до 100%
 - за чистку ковров вручную до 50%

3.3. Стимулирующие разовые доплаты (ФОТ_{рд}) включают в себя социальные выплаты:

1) материальную помощь:

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) или семье умершего работника – в размере до 3000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда до 3000 рублей Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику ДОО материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов;
- при необходимости проведения дорогостоящего лечения до 3 000 рублей;

2) выплаты в связи с государственными или профессиональными праздниками (Днем Учителя, днем Защитника отечества, Международным Женским днем), а так же в связи с окончанием учебного, финансового года, знаменательными событиями (бракосочетание, рождение ребенка) или юбилейными датами работников (50, 55, 60,65 лет со дня рождения), а также в связи с уходом на пенсию – в размере от 500 до 5000 рублей (по решению комиссии по распределению стимулирующих надбавок);

3.4. Стимулирующие выплаты – надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков, наличие государственной и ведомственной наград, полученных за заслуги и достижения в сфере образования в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» – 2000 рублей в месяц;

- за наличие нагрудного знака «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей в месяц.

3.5. Стимулирующие поощрительные выплаты (ФОТ_{ПВ}) и их размер по итогам работы за период устанавливаются приказом заведующего с указанием наименования доплаты, ее размера каждому работнику и назначаются за качество выполняемой работы и по результатам труда за определенный период при соблюдении следующих условий:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ДООУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящий в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями) воспитанников;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.5.1. При нарушении трудовой дисциплины (нарушения устава ДООУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов), за которое работник получил взыскание, он исключается из числа премируемых по итогам работы за отчетный период, в котором на него было наложено взыскание.

3.6. Стимулирующие поощрительные выплаты производятся в виде:

- регулярных премий по итогам работы (по окончании учебного года, полугодия, квартала);
- поощрительных выплат разового характера.

4. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующие выплаты постоянного характера (надбавки и доплаты) устанавливаются работникам заведующей ДООУ приказом по учреждению с указанием конкретных выполняемых работ или иных причин их установления.

4.2. Стимулирующие поощрительные выплаты (премии) устанавливаются работникам с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество их труда, и распределяются по согласованию с Советом ООС ДООУ и оформляются протоколом.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии денежных средств и максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. Экономия, сложившаяся в результате фактической выплаты стимулирующего фонда, в том числе: стимулирующих постоянных надбавок, стимулирующих разовых

доплат, стимулирующих поощрительных выплат – идет на перераспределение их между собой.

4.5. Заведующий имеет право самостоятельно или с учетом представления Совета ООС ДОУ изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

4.6. Заместители заведующего имеют полномочия выдвигать работников на материальное поощрение за определенные достижения в работе.

4.7. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

4.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств по не зависящим от ДОУ причинам заведующий имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения Совета ООС ДОУ.

5. ПРОЦЕДУРА НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

5.1. Размеры выплат стимулирующего поощрительного характера устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения.

5.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется экспертной комиссией, сформированной заведующей ДОУ приказом по учреждению.

Полномочия и функции комиссии закреплены в «Положении об экспертной комиссии МАДОУ ЦРР д/с № 130».

5.3. Заседания комиссии проводятся один раз в месяц и оформляется протоколом.

5.4. Руководители структурных подразделений ДОУ представляют в экспертную комиссию аналитическую справку о показателях деятельности работников, которая составляется в соответствии с «Перечнем критериев оценки результативности и эффективности труда работников МАДОУ ЦРР д/с № 130».

5.5. Набор критериев оценки разрабатываются и дополняются коллективом и Советом ООС ДОУ.

5.6. Комиссия дает оценку деятельности каждого работника ДОУ на основании представленной аналитической информации.

5.7. При этом учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрацией ДОУ, представляемые заведующим, руководителями структурных подразделений, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые Советом ООС ДОУ.

5.8. Совет ООС ДОУ рассматривает и утверждает результаты работы экспертной комиссии и определяет размеры стимулирующих поощрительных выплат каждого поощряемого работника по формуле:

$$ПВ = \frac{ФОТ_{ПВ}}{Б_0} \times С, \text{ где}$$

ПВ – размер разовой поощрительной выплаты;

ФОТ_{ПВ} – доля стимулирующего фонда, определяемого для стимулирующих поощрительных выплат;

Б₀ – общая сумма баллов, набранная всеми работниками учреждения;

С – сумма баллов, набранная конкретным работником.

- 5.9. Решение Совета ООС ДОУ оформляется протоколом, на основании которого заведующий ДОУ издает приказ о производстве стимулирующих выплат.

Распространяется на правоотношения с 01 июля 2021 года.

Принято на общем собрании трудового коллектива МАДОУ ЦРР д/с № 130

Протокол № 3 от «19» Августа 2021 г.