

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №279»  
(МАДОУ «Детский сад №279»)

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол №1 от 10.01.2022г.

СОГЛАСОВАНО  
с Управляющим советом  
протокол №1 от 20.01.2022г.



УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
МАДОУ «Детский сад №279»  
от 20.01.2022 №4/3

Криворученко  
Оксана  
Николаевна

Подписано цифровой подписью:  
Криворученко  
Оксана Николаевна  
Дата: 2022.01.20 15:14:37 +07'00'

Локальный акт

ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат  
младшим воспитателям  
МАДОУ «Детский сад №279»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат младшим воспитателям муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №279» (далее – Учреждение) при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) разработано на основе постановления администрации г. Барнаула от 21.10.2016 №2086 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г. Барнаула, реализующих программы дошкольного образования».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок стимулирующих выплат младшим воспитателям в соответствии с методикой формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования. Целью является материальная заинтересованность работников в конечных результатах работы.

2. Стимулирующие и единовременные выплаты младшим воспитателям Учреждения.

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности младших воспитателей Учреждения в повышении качества работы.

2.2. Для младших воспитателей Учреждения предусмотрены следующие стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- премии по итогам года;

2.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности младших воспитателей устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденной локальным актом Учреждения:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- за сохранность материально-технического оснащения.

2.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утвержденной локальным актом Учреждения:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- за обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- за содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

2.5. Для младших воспитателей Учреждения устанавливаются следующие единовременные выплаты:

- 2.5.1. В связи с профессиональным праздником День воспитателя и всех дошкольных работников;
  - 2.5.2. В связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) при условии работы в учреждении не менее трех лет;
  - 2.5.3. За особые успехи в профессиональной деятельности;
  - 2.5.4. По итогам года.
- 2.6. Единовременная выплата в связи с профессиональным праздником не осуществляется при наличии у младшего воспитателя не снятого дисциплинарного взыскания.
- 2.7. Решение об отказе в единовременной выплате принимается заведующим учреждения при недостаточности средств ФОТ.

### 3. Порядок стимулирующих выплат младшим воспитателям Учреждения.

3.1. Размер стимулирующих выплат младшим воспитателям Учреждения определяется заведующим, согласно установленным критериям оценки деятельности младших воспитателей, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

3.2. Решение об установлении стимулирующих выплат младших воспитателей Учреждения оформляется приказом заведующего.

3.3. Каждый показатель результата деятельности младшего воспитателя оценивается в баллах и суммируется.

3.4. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и подписывается заведующим, доводится для ознакомления под подпись работнику.

### 4. Регламент начисления баллов.

4.1. Оценка работы за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности младшего воспитателя проводится по итогам каждого полугодия: в январе за период с июля по декабрь, в июле - с января по июнь.

4.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется младшим воспитателем и предоставляется заведующему до 20 числа января и июля.

4.3. Стимулирующие выплаты младшим воспитателям начисляются за фактически отработанное время в текущем месяце, с учетом нагрузки и штатной занятости.

4.4. Каждый показатель результата деятельности и самооценки младшего воспитателя оценивается в баллах, суммируется, округляется до целого числа в пользу младшего воспитателя, подписывается заведующим учреждения и доводится для ознакомления под роспись младшему воспитателю в течение 2-х рабочих дней, затем передается в Управляющий совет учреждения.

В случае отказа младшего воспитателя от ознакомления с оценочным листом, факт отказа актируется в присутствии младшего воспитателя и не менее двух работников учреждения.

4.5. Заведующий передает оценочные листы в Управляющий совет учреждения в течение 2-х рабочих дней со дня ознакомления (отказа от ознакомления) младшего воспитателя с оценочным листом.

**5. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения выплат стимулирующего характера.**

5.1. Невыплата или уменьшение размера стимулирующих выплат может осуществляться в соответствии со следующим показателями:

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение должностной инструкции;
- нарушение инструкции по охране труда и технике безопасности;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) воспитанников и работников Учреждения по поводу конфликтных ситуаций;
- низкий уровень ведения документации;
- халатное отношение к сохранности здания и имущества Учреждения.

5.2. Все случаи невыплаты или уменьшения доплаты рассматриваются заведующим и Управляющим советом Учреждения в индивидуальном порядке.

5.3. Лишение доплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено нарушение в работе и оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которое оно устанавливается.

**6. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки.**

6.1. В случае несогласия младшего воспитателя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Управляющим советом Учреждения, он вправе подать апелляцию в специально созданную комиссию по урегулированию споров Учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

6.2. Апелляция не может содержать претензий к составу Управляющего совета Учреждения и процедуре оценки.

6.3. На основании поданной апелляции комиссия по урегулированию споров Учреждения в срок не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения.

6.4. В присутствии младшего воспитателя, подавшего апелляцию, члены комиссии по урегулированию споров Учреждения проводят дополнительную проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными заведующего Учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности младшего воспитателя), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

6.5. Оценка, данная комиссией по урегулированию споров Учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Управляющего совета Учреждения.

**7. Критерии и показатели результатов профессиональной деятельности младшего воспитателя.**

7.1. Критерии и показатели результатов профессиональной деятельности младшего воспитателя:

- 7.1.1. Образцовое санитарное состояние помещений, отсутствие замечаний по результатам рейдов и плановых проверок, со стороны заведующего (5 баллов);
- 7.1.2. Отсутствие замечаний за организацию режима питания и соблюдение установленных норм выдачи питания (3 балла);
- 7.1.3. Создание условий для учебно-воспитательной работы (3 балла);
- 7.1.4. Участие в подготовке и проведении детско-родительских праздников, досугов, развлечений, мероприятий (5 баллов);

- 7.1.5. Динамика посещаемости групп выше 85% (5 баллов);
  - 7.1.6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного (3 балла);
  - 7.1.7. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оформлении прогулочных участков, в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году (6 баллов);
  - 7.1.8. Отсутствие нарушений:
    - исполнительской дисциплины (1 балл),
    - правил внутреннего трудового распорядка (1 балл),
    - требований по охране жизни и здоровья воспитанников (1 балл),
    - требований по охране труда (1 балл),
    - требований противопожарной безопасности (1 балл),
    - требований антикоррупционной политики (1 балл);
  - 7.1.9. Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения, взаимозаменяемость и положительный микроклимат (4 балла).
- 7.2. Совокупность всех критериев в сумме составляет (итого): 40 баллов.