

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования «Притяжение»
городского округа Спасск-Дальний
Дошкольное отделение

СОГЛАСОВАНО

Директор МБОУ ЦО
«Притяжение»
_____ О.И.Сурова

УТВЕРЖДЕНО

Заместитель директора по
дошкольному образованию МБОУ ЦО
«Притяжение»
_____ Л.В.Савело

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива МБОУ ЦО
«Притяжение»

_____ Скляренко А.Л

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Центра образования «Притяжение»
городского округа Спасск-Дальний

2023 год

г.Спасск-Дальний

I. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Муниципальном общеобразовательном учреждении «Центре образования «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний (далее МБОУ ЦО «Притяжение») реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, (далее Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации и изменений к нему;
- Постановлением Администрации городского округа Спасск-Дальний «О введении отраслевых систем оплаты труда работников» от 12.11.2013 г., №798-па, и изменений к нему;
- с Методическими рекомендациями Министерства образования Приморского края от 11 декабря 2019 года №23/1255, и изменениями к нему;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года N 1155 « Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (с изменениями на 21 января 2019 года);
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года N 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями на 5 августа 2016 года);
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 января 2017 года N 10н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания";

- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2015 г. N 514н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)";

- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 декабря 2018 года N 769н «Об утверждении профессионального стандарта "Няня (работник по присмотру и уходу за детьми)".

-нормативно- локальными актами МБОУ ЦО «Притяжение»: -Уставом МБОУ ЦО «Притяжение»;

-Положением об оплате труда работников МБОУ ЦО «Притяжение»;

-Положением о Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ ЦО «Притяжение».

Положение разработано с целью повышения доли стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда работников (далее ФОТ), и обеспечения единообразия системы оплаты труда работникам МБОУ ЦО «Притяжение».

1.2. Для реализации задач Положения выплаты стимулирующего характера распределяются по следующим категориям :

таблица №1

направление	критерий	% соотношение	характер выплат	показатели
1.Гарантированные стимулирующие выплаты				
Категория работника	Высшая квалификационная категория	15% ставки заработной платы (оклада) с учетом фактической нагрузки	ежемесячный	повышение квалификации, высшее образование по профилю педагогика, трансляция педагогического опыта на региональном и Всероссийском уровнях, участие в конкурсах профессионального мастерства и наставничества
	Первая квалификационная категория	10% ставки заработной платы (оклада) с учетом	ежемесячный	повышение квалификации, высшее образование по профилю педагогика,

		фактической нагрузки.		трансляция педагогического опыта на региональном и Всероссийском уровнях, участие в конкурсах профессионального мастерства
Наставничество	Высшая квалификационная категория	36% ставки заработной платы (оклада) с учетом фактической нагрузки	ежемесячный	повышение квалификации, высшее образование по профилю педагогика, трансляция педагогического опыта на региональном и Всероссийском уровнях, участие в конкурсах профессионального мастерства и наставничества
Стаж работы*	1% за каждый год работы, но не более 10% за весь период работы.	3 до 10%	ежемесячный	повышение квалификации, высшее образование по профилю педагогика, трансляция педагогического опыта на региональном и Всероссийском уровнях, участие в конкурсах профессионального мастерства и наставничества
Специфика работы	Реализация адаптированной образовательной программы с углубленным изучением отдельных образовательных направлений, учебных предметов или профильного обучения, реализация ИУП	20%.	ежемесячный	повышение квалификации по профилю специфики, высшее образование по профилю педагогика, специальная педагогика, трансляция педагогического опыта на региональном и Всероссийском уровнях, участие в конкурсах профессионального мастерства
2. Прочие стимулирующие выплаты				
Качество работы	Мониторинг качества	до 15%	ежемесячный	шкалы МКДО по ВСОКО, по листы

	предоставлен ия образовательных услуг			самооценивания, НОКО, удовлетворенность родительской общественности, посещаемость, заболеваемость, предметно- пространственная среда, уровень участия в конкурсах и наличие призовых мест воспитанников
Наличие государствен ных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования	Наличие государствен ных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования	10%	по результатам работы за период	Наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования
Интенсивно сть и высокий результат работы	выполнение возложенных полномочий приказом заведующего, делегировани е полномочий	до 15%	ежемесячный	ответственное лицо за работу официального сайта, за работу музея, за работу мастерской, за работу в ПФДО, за безопасность по ПДД, за взаимодействие с Юнармией, Председатель ППК, Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат и пр.
Премия по итогах работы	Мониторинг качества предоставлен ия образовательных услуг, выполнение возложенных полномочий приказом заведующего, делегировани е полномочий интенсивност ь, высокие результаты работы и прочее	до 15%	по результатам работы за период	смотри п. 2 Прочие показатели

*Доплата за выслугу лет устанавливается работникам МБОУ ЦО «Притяжение» в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных организациях, независимо от ведомственной подчиненности и занимаемой должности.

Выплаты стимулирующего характера за качество и выполнение важных и ответственных работ, интенсивность и высокие показатели в труде осуществляются могут осуществляться ежемесячно и/или ежеквартально, на усмотрение Комиссии по распределению стимулирующих выплат МБОУ ЦО «Притяжение» .

Материальное стимулирование работников МБОУ ЦО «Притяжение», производится за качество и выполнение важных и ответственных работ, интенсивность и высокие показатели в труде, на основании принятого Решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат МБОУ ЦО «Притяжение», оформленного протоколом, и приказа заведующего по распределению стимулирующих выплат МБОУ ЦО «Притяжение» .

1.3. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение стимулирующих выплат работникам по распределению стимулирующих выплат МБОУ ЦО «Притяжение»:

таблица №2

Направление	Критерий	% соотношение	баллы
Контроль	представление контрольно-надзорных органов	100%	100
	замечания в ходе контроля представителей учредителя	от 50 до 80%	50
	замечания в ходе контроля заведующего, комиссии, руководителя подструктуры	от 30 до 50%	50
Нарушение условий безопасности	травма	до 100%	100
	Травма по неосторожности	до 100%	100
	Действия, повлекшие травму	до 100%	100
Жалоба на сотрудника		до 80%	50
Причинение ущерба	Материальный ущерб Порча имущества учреждения Порча имущества сотрудника Имиджу учреждения	до 100%	
Отказ от выполнения обязанностей	Приказ заведующего Возложенных обязанностей Должностные обязанности	до 100%	

Критерии и показатели стимулирующих выплат, распространяющиеся на дополнительные показатели для работников МБОУ ЦО «Притяжение» в том числе на:

- качественную подготовку помещений детского сада к новому учебному году - до 30 баллов;

- участие и подготовка в культурно-массовых мероприятиях и социальных акций МБОУ ЦО «Притяжение» - до 15 баллов ;

- озеленение территории МБОУ ЦО «Притяжение» - до 10 баллов.

1.4. Уменьшение размера или лишение стимулирующих выплат работникам МБОУ ЦО «Притяжение», производится на основании принятого Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленного протоколом, и утверждается приказом заведующего.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на заседании Совета собрания трудового коллектива МБОУ ЦО «Притяжение», и утверждается приказом заведующего.

1.6. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

II. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат входят: не менее двух представителей педагогического персонала, старший воспитатель, заведующий хозяйством, председатель первичной профсоюзной организации при наличии.

таблица №3

№п/п	Постоянный член комиссии	Заменяемый член комиссии
1	Председатель	из числа работников
2	Секретарь	из числа работников

2.2. Комиссия заседает 1 раз в месяц. Комиссия рассматривает критерии результативности труда работников, согласно Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ ЦО «Притяжение», принятое Решение оформляется протоколом, за подписью всех членов комиссии.

2.3. Заведующий МБОУ ЦО «Притяжение», издаёт Приказ о материальном стимулировании работников . Приказ служит основанием для начисления заработной платы как части фонда оплаты труда работникам

МБОУ ЦО «Притяжение», и предоставляется в централизованную бухгалтерию «Центр финансово – хозяйственного и методического обеспечения муниципальных образовательных учреждений городского округа Спасск-Дальний», для начисления выплат к заработной плате работников.

III. Распределение стимулирующих выплат

Процедура установления материальных стимулирующих выплат:

1. Комиссия определяет количество баллов каждого работника МБОУ ЦО «Притяжение» .
2. Комиссия фиксирует общую сумму баллов в соответствии с результатами каждого работника МБОУ ЦО «Притяжение» .
3. Из суммы, выделенной на стимулирующие выплаты, высчитывается стоимость одного балла путем ее деления на общее количество баллов, набранных всеми членами коллектива МБОУ ЦО «Притяжение».
4. Стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого работника, что и определяет сумму материального стимулирования.

IV. Порядок премирования педагогических работников, административного персонала, и иных работников

4.1. Работнику МБОУ ЦО «Притяжение» может быть выплачена премия, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, а так же за счет средств высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Основными показателями премирования работников МБОУ ЦО «Притяжение» являются:

- активное и своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей,

- разработка и реализации инициативных решений, в том числе управленческих;

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания и др.),
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда,
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника,
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

4.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам МБОУ ЦО «Притяжение», либо отдельным лицам по представлению заведующего МБОУ ЦО «Притяжение», и/или Комиссии по распределению стимулирующих выплат, и/или к юбилеям и праздничным датам.

4.4. Педагогические работники, административный персонал и иные работники МБОУ ЦО «Притяжение», могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

V. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам МБОУ ЦО «Притяжение», может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс- мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга/ супруги, детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику МБОУ ЦО «Притяжение» материальной помощи, является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим МБОУ ЦО «Притяжение», совместно с членами первичной профсоюзной организации и оформляется Протоколом и приказом заведующего МБОУ ЦО «Притяжение».

VI. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат, премий

6.1. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат и/ или премий работникам МБОУ ЦО «Притяжение», являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ,
- невыполнение приказов, распоряжений заведующего МБОУ ЦО «Притяжение»

6.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего МБОУ ЦО «Притяжение» с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации МБОУ ЦО «Притяжение», при наличии, и/или с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат и Совета трудового коллектива МБОУ ЦО «Притяжение», если выплаты носят постоянный характер.

IV. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБОУ ЦО «Притяжение», утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего МБОУ ЦО «Притяжение».

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, регистрируются в протоколе и оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к данному локальному акту принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция локального акта автоматически утрачивает силу.

Приложение №1
к Положению о распределении
стимулирующих выплат МБОУ
ЦО «Притяжение»

Педагогический персонал
(ежемесячно)

таблица №4

№ п/п	Должность
1	Старший воспитатель
2	Воспитатель
3	Учитель- логопед
4	Учитель- дефектолог
5	Педагог- психолог
6	Инструктор по физической культуре
7	Музыкальный руководитель

таблица №5

№ п/п	критерий	% соотношение	балл	показатель
1.	заболеваемости воспитанников	до 50%, 70% , 100% за отчетный период	5 10 15	снижение заболеваемости, анализ проведенной деятельности, применение здоровьесберегающих технологий
2.	образцовое ведение документации (планы, протоколы, паспорт группы, диагностика, мониторинг и т.д.)	по результатам оперативного контроля старшего воспитателя 70%, 100%	до 12 по каждому компоненту до 2	структура документа выдержана согласно Положения о ведении документации в МБОУ ЦО «Притяжение» документация ведется ежедневно, эстетический вид, текст развернут, не содержит грамматических и орфографических ошибок, текст читаем
3.	организация и проведение культурно-массовых мероприятий и социальных акций	по самоотчету воспитателя, наличие подтверждающих документов, фото, видео, постов и активных ссылок 70%, 100%	до 12 по каждому компоненту до 2	предоставлен отчет, структура документа выдержана согласно Положения о ведении документации в МБОУ ЦО «Притяжение», акция организована совместно родителями не менее 50% от группы, акция организована совместно с социальными партнерами, информация о ходе и проведении акции размещена своевременно в средствах массовой информации
4.	изготовление и применение в	по самоотчету воспитателя,	до 50 по каждому	предоставлен отчет, структура документа

	педагогической практике методических, наглядных обучающих пособий, нетрадиционного оборудования, оформление предметных зон в группах, залах	наличие пособий, оформление выставки, постов и активных ссылок 70%, 100%	компоненту до 2	выдержана согласно Положения о ведении документации в МБОУ ЦО «Притяжение», пособия применяются на практике, результаты применения пособия обоснованы и доказаны через показатели развития воспитанников
5.	использование предметно-развивающей среды группы и ДОУ в образовательном процессе	по самоотчету воспитателя, наличие подтверждающих документов, фото, видео, постов и активных ссылок 70%, 100%	до 50 по каждому компоненту до 5	вариативность использования мебели для организации образовательного процесса, организация пространства образовательной среды ДОУ под проведение занятий (музыкальный зал, спортивный, ТСО, мастерская, игровая площадка, теневой навес и прочее), смен вариации расстановки и использования пространства среды не реже 1 раза в неделю
6.	работа с родителями: привлечение к участию в жизни группы и ДОУ	по самоотчету воспитателя, наличие подтверждающих документов, фото, постов и активных ссылок 70%, 100%	до 50 по каждому компоненту до 10	социальные, патриотические, культурные, спортивные, здоровьесберегающие акции, проектно-исследовательская, экспериментальная, трудовая деятельность
7.	выполнение особо важных и ответственных заданий заведующего и старшего воспитателя	по самоотчету воспитателя, наличие подтверждающих документов, фото, постов и активных ссылок 100%	до 50 по каждому компоненту до 10	предоставление отчета, срочность, сверх нормы труда, требующего освоения нового знания, умения, навыка, анализ причин способствующих частичному выполнению, исправление ошибки, выполнение поставленных задач
8.	интенсивность и высокие показатели работы	по самоотчету воспитателя, наличие подтверждающих документов, фото, постов и активных ссылок 100%	до 15	выполнение в установленный срок, достижение поставленных задач
9.	участие в методических объединениях, творческих группах,	по самоотчету воспитателя, наличие подтверждающих	до 10	участие 1 балл трансляция опыта в ДОУ 2 балла открытый показ 5баллов

	самообразование, открытый показ (научно- методическая работа), трансляция опыта	документов, фото, постов и активных ссылок 70%, 100%		
10.	предоставление дополнительной образовательной услуги	охват от 70% удовлетворенность качеством до 100%	до 10	качество предоставляемых услуг: показатели динамики , показатели удовлетворенностью предоставления услуг от Заказчика (родителя , законного представителя воспитанника)
11.	работа с интернет пространством: наполнение контента официального сайта, АИС СГО , платформ ПФДО и прочее	по самоотчету воспитателя, наличие подтверждающих документов, фото до 100% поставленных задач	до 50	своевременность, самостоятельность, предоставление отчетности о выполненных мероприятиях, добросовестность
12	вне образовательная деятельность направленная на развитие и воспитание социально активной, гражданской личности воспитанника	по самоотчету воспитателя, наличие подтверждающих документов, фото, видео, постов и активных ссылок 70%, 100%	до 50 по каждому компоненту до 2	социальные, патриотические, культурные, спортивные, здоровьесберегающие, трудовые, экологические акции, мероприятия, проектно- исследовательские, экспериментальные мероприятия, проекты предоставление отчета о проведении в постах и публикациях
13	участие в конкурсах, олимпиадах воспитанников	диплом участника, диплом лауреата, призера 50%, 70%, 100%	10 30 50 70 30 50 70 80 90 100	участие уровень города 3 место 2 место 1 место участие уровень региона 3 место 2 место 1 место участие уровень Россия призер
14	беспрерывное повышение квалификации	сертификат удостоверение об обучении по программе дополнительного образования и прохождении итоговой аттестации от образовательной организации имеющей право на	1 5 10 1 5 10 30	прослушал вебинар сертификат по программе удостоверение по программе 16 часов 36 часов 144 часа 250 и выше

(квартальная)

таблица №6

№ п/п	критерий	% соотношение	Баллы	показатель
1.	представление передового педагогического опыта, участие в семинарах, открытых мероприятиях на уровне, города и края, России	по самоотчету воспитателя, наличие сертификата участника отзыва, справки, предоставление постов и активных ссылок 50%,70%	до 5 1 5	участие/ прослушивание, участие/ трансляция опыта
2.	личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ	по самоотчету воспитателя, наличие ссылки, положительных отзывов, постов и активных ссылок 50%, 70%,100%	до 50 по каждому компоненту до 2	участие в подготовке мероприятий, работа со СМИ и общественностью, своевременное предоставление информации для размещения на сайте , информационной платформе
4.	результат образовательной деятельности	анализ мониторинга освоения программного материала воспитанниками от 70%	до 5	положительная динамика
5.	участие в конкурсах педагогического мастерства	диплом участника, диплом лауреата, призера 50%, 70%,100%	10 30 50 70 30 50 70 80 90 100	участие уровень города 3 место 2 место 1 место участие уровень региона 3 место 2 место 1 место участие уровень Россия призер

Административно- хозяйственный, учебно- вспомогательный, обслуживающий персонал
(кварталная)

таблица №7

№ п/п	Должность
1	Административный персонал

1.1	заместитель заведующего по АХЧ
1.2	заместитель заведующего по УВР
2	Учебно- вспомогательный персонал
2.1	младший воспитатель
2.2	делопроизводитель
3	Обслуживающий персонал
3.1	Повар
3.2	кухонный рабочий
3.3	кладовщик
3.4	кастелянша
3.5	оператор стиральных машин
3.6	уборщик служебных помещений
3.7	рабочий по комплексному обслуживанию здания
3.8	дворник
3.9	сторож

таблица №8

№ п/п	Качественный показатель	Оценочный показатель	Баллы
Учебно- вспомогательный персонал			
1.	активная помощь в изготовлении методических, наглядных обучающих пособий, нетрадиционного оборудования, оформление предметных зон в группах, учебной комнате, залах	по самоотчету воспитателя	до 15
2.	Низкая заболеваемости воспитанников	по самоотчету воспитателя от 0 % до 5 % от 5 % до 10 %	до 30 до 15
3.	помощь в совершенствовании предметно-развивающей среды ДОУ	по самоотчету воспитателя	до 15
Административный персонал			
1.	оперативное устранение недостатков (поломок оборудования, инвентаря, аварийных ситуаций и др.)	самоотчет заведующего хозяйством, наличие подтверждающих документов	до 10
2.	образцовое ведение документации в соответствии с нормативными требованиями	самоотчет заведующего хозяйством, наличие подтверждающих документов	до 20
3.	выполнение особо важных и ответственных заданий заведующего	самоотчет заведующего хозяйством, наличие подтверждающих документов	до 15
Обслуживающий персонал			
1.	высокий уровень удовлетворенности участников образовательного процесса качеством готовых блюд	отзывы бракеражной комиссии родительского контроля	до 30
2.	образцовое ведение документации в соответствии с нормативными требованиями	по результатам контроля заведующего	до 30

