Согласовано	Принято	Утверждаю
председатель Совета ООС	общим собранием	Заведующий
_____Токарева А.И.	трудового коллектива	МАДОУ ЦРР д/с № 19
	протокол №_____от	_____Ермакова А.К.
«12» 01 2021 г	«14» 01 2021 г	«___» ___ 2021 г

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда центра развития ребенка — детского сада № 19

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующем фонде оплаты труда работников МАДОУ ЦРР д/с № 19 (далее – Положение) разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ ЦРР д/с № 19 (далее – ДОУ) в повышении качества образования, сохранении и укреплении здоровья воспитанников, развитии творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Настоящее положение регламентирует порядок формирования и использования средств стимулирующего фонда заработной платы работников ДОУ.

1.3. На формирование стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) могут направляться:

- до 30% от общего ФОТ работников ДОУ;
- средства, высвобождаемые в течение финансового года в результате оптимизации штатного расписания;
- средства, поступающие от иной и приносящей доход деятельности

1.4. Положение принимается общим собранием трудового коллектива.

2. Условия стимулирования.

2.1. В целях повышения мотивации, качества работы персонала и поощрения за результаты труда в ДОУ применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные стимулирующие выплаты;
- единовременные стимулирующие выплаты;
- стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период.

2.2. Выплаты стимулирующего характера:

- по итогам работы за определенный период времени;
- итогам приемки учреждения к новому учебному году;
- могут быть приурочены к праздничным датам (8 Марта, 23 февраля, День дошкольного работника, Новый год);
- не ограничиваются максимальным размером.

2.3. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может лишен их в случае:

- нарушения трудовой дисциплины;
- посещаемости воспитанниками ниже 50%;
- нарушения педагогической этики;
- наличия обоснованных жалоб родителей.

2.4. При отсутствии или недостаточности соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий ДОУ вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату.

3. Порядок стимулирования.

3.1. Размеры стимулирующих выплат работникам ДОУ определяются в пределах суммы стимулирующей части ФОТ, которая может меняться ежемесячно в течение финансового года в зависимости от объема финансирования.

3.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты могут осуществляться:

- ***за оперативность и качество результата труда*** по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. При этом под высокими производственными показателями в данном Положении понимается: высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности

руководителя учреждения (отсутствие замечаний со стороны руководителя), выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью, своевременная сдача всех видов отчетности. Размер премии может устанавливаться до 100% от величины должностного оклада за фактически отработанное время.

- ***за личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ*** педагогам, воспитателям в размере до 100% от величины должностного оклада за фактически отработанное время, в т.ч. организация, проведение и участие в открытых мероприятиях, проведение совместных конкурсов, выставок, открытых занятий, презентаций, работа со СМИ, сайтом учреждения, общественная работа и т.п.
- ***за создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование*** работникам в размере до 100% от величины должностного оклада за фактически отработанное время (при отсутствии замечаний со стороны руководителя);
- ***за качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии*** поварам в размере до 25% от величины должностного оклада за фактически отработанное время (при отсутствии замечаний со стороны старшей медицинской сестры);
- ***за содержание пищеблока в образцовом состоянии*** поварам в размере до 10% от величины должностного оклада за фактически отработанное время (при отсутствии замечаний со стороны старшей медицинской сестры);
- ***за образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока*** кухонным работникам в размере до 25% от величины должностного оклада за фактически отработанное время (при отсутствии замечаний со стороны старшей медицинской сестры);
- ***за соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов*** машинисту по стирке и ремонту белья в размере до 100% от величины должностного оклада за фактически отработанное время (при отсутствии замечаний со стороны заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе);
- ***за оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок*** рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания в размере до 50% от величины должностного оклада за фактически отработанное время (при отсутствии замечаний со стороны заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе);
- ***за качественную и своевременную уборку территории*** дворнику, уборщику производственных помещений в размере до 100% от

величины должностного оклада за фактически отработанное время (при отсутствии замечаний со стороны заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе);

- ***за сохранность материальных ценностей*** кастелянше, сторожам, кладовщику в размере до 100% от величины должностного оклада за фактически отработанное время (при отсутствии замечаний со стороны заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе);
- ***за наставничество*** воспитателям в размере до 20% от величины должностного оклада за фактически отработанное время.

3.3. Разовые стимулирующие выплаты осуществляются за выполнение дополнительного объема работ, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, качественное обеспечение распорядительной деятельности руководителя, работу в выходные дни, данный вид выплат может быть приурочен к праздничным датам (8 Марта, 23 февраля, День дошкольного работника, День учителя, Новый год) и юбилейным датам. Включают в себя материальную помощь сотруднику по его заявлению (в связи с болезнью, смертью близкого родственника, другое). Также выплаты по итогам работы по подготовке учреждения к новому учебному году.

Разовые стимулирующие выплаты могут осуществляться в виде денежного вознаграждения в связи с награждением Почетной грамотой администрации городского округа «Город Калининград».

Размер премий может устанавливаться в неограниченном размере.

3.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период могут распределяться единовременно согласно показателям, отражающим результаты работы сотрудников ДОУ (критерии оценки и качества труда), на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

3.5. При распределении премиальных выплат стимулирующего характера учитываются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

3.6. Премиальные выплаты стимулирующего характера по итогам работы начисляются за фактически отработанное время в которое не включается:

- время выполнения государственных или общественных обязанностей (донорство, исполнение воинских обязанностей и др.);
- пребывание в очередном основном или дополнительном отпусках;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

3.7. В случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности, а также за упущения в работе, размер премиальных выплат стимулирующего характера может быть снижен, либо, с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть лишен премии.

3.8. Стимулирующий фонд для премиальных выплат по итогам работы формируется из оставшихся средств после ежемесячных и единовременных выплат.

3.9. Размер стимулирующей выплаты не ограничен и может устанавливаться в стимулирующих баллах.

3.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливается приказом руководителя учреждения и может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.