

Приложение №4

к коллективному договору Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №50 городского округа
Кинешма на 2025 – 2028 г.г.



Утверждаю:
Заведующий МБДОУ д/с №50
Соколова Е.Б. Соколова

«18» декабря 2024 г.

Положение

выплатах компенсационного, стимулирующего характера, единовременном
премировании материальной помощи административно-обслуживающему
персоналу МБДОУ д/с №50

Принято
на собрании трудового коллектива
МБДОУ д/с №50

Протокол № 4
от 18.12 2024 года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ДОУ.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ (за исключением педагогов), доплаты компенсационного, единовременного характера и материальной помощи административно-обслуживающему персоналу МБДОУ д/с №50.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам по представлению заведующего ДОУ распределяются комиссией по распределению денежных средств, что обеспечивает демократический, государственно-общественный характер управления.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развитие творческой активности и инициативы.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда работников административно-обслуживающего персонала дошкольного учреждения.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между непедагогическими работниками МБДОУ д/с № 50 в пределах выделенного финансирования.

1.7. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за квартал и год, а также единовременные премии к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, Новый год).

2. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников ДОУ

2.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого квартала. Вознаграждения непедагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Заведующий ДОУ представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для их премирования.

2.3. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий издаёт приказ о премировании.

3. Единовременное премирование

3.1. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам не начисляются в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде – 25%;
- появления работника на работе в нетрезвом состоянии или совершения прогула без уважительных причин – 100%;
- нарушение правил трудовой дисциплины – 25%;
- недостойного поведения в работе с родителями воспитанника, с воспитанником – 25%;
- наличия актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей работником, выявленных в отчетном финансовом году – 100%;
- за обоснованные жалобы – 25%;
- за конфликтное бестактное отношение к коллегам – 25%;

- оставление детей в опасности (отсутствие на рабочем месте) – 25%;
- нарушений правил Пожарной безопасности, Охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей – 25%.

4. Ежемесячные выплаты и надбавки компенсационного характера за фактически отработанное время

4.1. Ежемесячные надбавки устанавливаются работникам административно-обслуживающего персонала на весь календарный год в % соотношении и выплачиваются ежемесячно за:

- 4.1.1. Большой объем дополнительной работы, не связанной с основными обязанностями (за выполнение разовой работы) - от 40%;
- 4.1.2. Бережное отношение к имуществу – от 40%;
- 4.1.3. Работа с компьютером – от 40%;
- 4.1.4. Отсутствие замечаний администрации ДООУ - от 40%;
- 4.1.5. Работа в горячем цеху – от 40%;
- 4.1.6. Работа с денежными средствами – от 40%;
- 4.1.7. Работа с хлорсодержащими и моющими веществами - от 40%;
- 4.1.8. Работа с электроинструментами, оборудованием и механизмами – от 40%;
- 4.1.9. Сохранность имущества – от 40%
- 4.1.10. Интенсивность и напряжённость труда – от 40%
- 4.2. Ежемесячные выплаты в денежном выражении выплачиваются за:
- 4.2.1. Сложность и напряженность труда работникам кухни–до 1500 руб.;
- 4.2.2. Сложность и напряженность труда, помощь в организации воспитательного процесса младшим воспитателям групп раннего возраста, за работу с особыми детьми на группах общеразвивающей направленности – от 200 руб.;
- 4.2.3. За работу с сайтом - от 1000 руб.
- 4.2.4. За работу с поставщиками и контрактной службой Централизованной бухгалтерией по детским дошкольным учреждениям – от 2000 руб.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДООУ

5.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДООУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

5.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для административных работников (заместитель заведующего, делопроизводитель);
- для непедagogических работников (младшие воспитатели, шеф-повар, повар, кладовщик, калькулятор, кастелянша);
- для технического персонала образовательного учреждения (кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, сторожа, уборщик служебных помещений).

5.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	До 18
2	Своевременная отчётность	До 2
3	Качественное ведение документации	До 2

4	Грамотное руководство техническим персоналом	До 2
5	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
6	Участие в воспитательно-образовательном процессе, в общественной жизни ДОУ	До 2
7	Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих служб, замечаний по итогам ревизий и проверок по ФХД	До 10
8	Сложность и напряжённость труда, работа с электронным документооборотом	10
	Итого:	51

5.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *делопроизводителя*

№	Критерии	Баллы
1	За увеличение объёма работ	До 5
2	Своевременное и грамотное ведение документации	До 2
3	Работа с электронным документооборотом	До 7
4	Работа без больничных листов	До 18
5	Участие в воспитательно-образовательном процессе	До 2
6	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
7	За отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб	До 10
8	Участие в общественной жизни ДОУ	До 2
	Итого:	51

5.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *младшего воспитателя*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	До 18
2	За качественную подготовку ДОУ к новому учебному году	До 5
3	Участие в воспитательно-образовательном процессе	До 2
4	Увеличение объёма работы(работа на 2 группах)	До 2
5	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
6	Образцовое содержание групповых помещений	До 5

7	Отсутствие жалоб со стороны родителей и администрации	7
8	Отсутствие конфликтных ситуаций	7
	Итого:	51

5.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *шеф-повара, повара*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	До 18
2	Отсутствие жалоб	7
3	Обеспечение качественного питания	До 2
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 2
5	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов	7
7	Отсутствие замечаний к организации и качеству питания, доведения его до детей	До 3
8	За профессиональное мастерство	До 7
	Итого:	51

5.7 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *кладовщика*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	До 18
2	Работа с электронным документооборотом	До 7
3	Работа с поставщиками	До 5
4	Качественное ведение документации	До 2
5	Участие в воспитательном процессе	До 2
6	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
7	Оперативность исполнения отчётной документации	5
8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов	7
7	Итого:	51

5.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *калькулятора*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	До 18
2	Наличие 15-дневного меню и работа в соответствии с ним	До 4
3	Своевременное и качественное предоставление отчётности	До 4

4	Качественное ведение документации	До 4
5	Участие в воспитательном процессе	До 2
6	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
7	Работа с электронным документооборотом	До 7
8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов	7
	Итого:	51

5.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *кастелянши*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	До 18
2	Участие в воспитательном процессе	До 2
3	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии и ведение документации	До 2
4	Увеличение объёма работы (работа на группах)	До 3
5	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов	7
7	Отсутствие жалоб	7
8	Отсутствие конфликтных ситуаций	7
	Итого:	51

5.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *кухонного рабочего*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	До 18
2	Участие в воспитательном процессе	До 2
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 2
4	За оказание помощи на пищеблоке в сложном меню	До 5
5	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
6	Отсутствие жалоб	8

7	Качественное выполнение разовых поручений	До 9
8	За напряжённость работы	До 5
	Итого:	51

5.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *машиниста по стирке и ремонту спецодежды*

№	Критерии	Баллы
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	До 4
2	За оказание помощи на пищеблоке в сложном меню, при отсутствии постоянных работников	До 5
3	Увеличение объёма стирки белья	До 2
4	Работа без больничных листов	До 18
5	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
6	Участие в воспитательном процессе	До 2
7	Своевременная замена и смена белья	5
8	Отсутствие жалоб	10
	Итого:	51

5.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

№	Критерии	Баллы
1	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей по заданию администрации	До 4
2	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	До 4
3	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
4	Работа без больничных листов	До 18
5	Отсутствие жалоб и замечаний	4
6	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада	До 2
7	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей на территории	До 10
8	Участие в общественной жизни ДОУ	4
	Итого:	51

5.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий*

№	Критерии	Баллы
1	Ответственное отношение к сохранности инструментария	До 2
2	Своевременное устранение неполадок	До 2
3	Работа без больничных листов	До 18

4	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
5	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей по заданию администрации	До 7
6	Создание условий для безопасного пребывания детей	До 7
7	Качественная подготовка ДОУ к учебному году	До 7
8	Отсутствие жалоб и замечаний	4
	Итого:	51

5.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *уборщика служебных помещений*

№	Критерии	Баллы
1	Дополнительный объем работы, замена отсутствующих работников	До 4
2	Участие в воспитательном процессе	До 4
3	Работа без больничных листов	До 18
4	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада	До 2
5	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей по заданию администрации	До 7
6	Качественная подготовка ДОУ к учебному году	До 7
7	Отсутствие жалоб и замечаний	4
8	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет 15 – 20 лет Более 20 лет	0 1 2 3 4 5
	Итого:	51

5.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *специалиста по ОТ*

№	Критерии	Баллы
1	Профессиональная компетентность	До 6
2	Участие в воспитательном процессе	До 4
3	Работа без больничных листов	До 18
4	Своевременное проведение работ по аттестации рабочих мест	2
5	Исполнительская дисциплина	До 5
6	Качественная подготовка ДОУ к учебному году	До 7
7	Тактичное поведение, уважение человеческого достоинства	4
8	Стаж работы в данном ДОУ: 0 – 1 года 1 – 5 лет 5 – 10 лет 10 – 15 лет	0 1 2 3

15 – 20 лет	4
Более 20 лет	5
Итого:	51

6. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

6.1. Подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

6.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для работников административно-обслуживающего персонала, делится на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов.

6.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся из общего фонда экономии заработной платы в пределах выделенных ассигнований.

6.4. В случае, если часть компенсационных и стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим и Комиссией, перераспределение средств внутри образовательного учреждения.

7. Порядок и размер выплаты материальной помощи

7.1. Материальная помощь сотруднику в течение одного финансового года может оказываться неоднократно в связи с перечисленными обстоятельствами.

7.2. Денежные выплаты работникам административно-обслуживающего персонала производятся из средств общего фонда экономии заработной платы.

7.3. Материальная помощь выплачивается работникам при наличии подтверждающих документов (справки, акты, свидетельство о смерти и др.) в случае:

- смерти близких родственников (родителей, супругов, детей)
- несчастного случая с имуществом сотрудника (пожар, наводнение, ураган и т.п.)
- дорогостоящего лечения сотрудника
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет и т.д.)

7.4. Сумма выплат не зависит от общего стажа и стажа работы в ДООУ.

7.5. Размеры материальной помощи составляют:

- на смерть близких родственников – от 1000 руб.
- на дорогостоящее лечение – от 1000 руб.
- в связи с несчастным случаем имущества сотрудника – от 1000 руб.
- к юбилейной дате – от 1000 руб.
- в связи с тяжелым материальным положением – от 1000 руб.