

**«УТВЕРЖДЕНО»:**

Приказом от 06.03.2019г. № 4

Заведующий МКДОУ

«Колокольчик»

пгт. Краскино

З.С.Яценко



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления выплат стимулирующего характера  
работникам муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад «Колокольчик»  
пгт. Краскино  
Хасанского муниципального района**

пгт. Краскино 2019г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Краскино» пгт. Краскино (далее – положение, учреждение) разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.1.2. Законом Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ.

1.1.3. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и иными нормативными и законодательными актами.

1.1.4. Постановлением администрации Приморского края от 08.05.2013г. № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края».

1.1.5. Постановлением администрации Хасанского муниципального района от 12.08.2013г. № 1298 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хасанского муниципального района».

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колокольчик» пгт. Краскино, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников.

1.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера на общем собрании трудового коллектива создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утверждаемая приказом заведующего ДООУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Комиссия создается сроком на один год.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ДООУ в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ.

1.7. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- по результатам работы за месяц, квартал, год за фактически отработанное время.

1.8. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего ДООУ.

1.9. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива ДООУ и принимаются на нем.

1.10. Срок данного Положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового.

## **2. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат за качество и результативность труда работника ДООУ**

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) педагогическим и не педагогическим работникам осуществляется по итогам каждого месяца, квартала, года в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, которые предоставляются заведующему ДООУ и являются основанием для выплат стимулирующего характера работникам.

2.3. Комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера и их размере большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий издает приказ о выплатах стимулирующего характера.

2.4. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

2.5. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется для каждой категории работников отдельно путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла проводится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$ , где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

2.6. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

## **3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок).**

3.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;



- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии Учреждения.

#### 4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии.

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

- для административных работников (главный бухгалтер, бухгалтер);
- для педагогических работников (воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель, музыкальный руководитель);
- для непедагогических работников (завхоз, повар, младший воспитатель, помощник воспитателя);
- для технического персонала образовательного учреждения (кухонный рабочий, рабочий по текущему ремонту здания, кастелянша, машинист по стирке белья, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, электрик).

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *воспитателей*:

№ п/п	Основные направления оценки педагогической деятельности	Баллы	Период
1	Работа без больничных листов	5	Поквартально
2	Отсутствие обоснованных жалоб	5	Поквартально
3	Отсутствие задолженности по родительской плате	5	Ежемесячно
4	Участие и победа воспитателя и его воспитанников в конкурсах, повышающих имидж учреждения. - районном уровне - на краевом уровне - всероссийском	4 6 8	Ежемесячно
5	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздники, подготовка помещений к праздникам, пед. советы, консультации)	5	ежемесячно
6	Инициатива в решении проблем учреждения Участие в ремонте Благоустройство территории (содержание клумбы, огорода). Привлечение внебюджетных средств.	5 5 10	ежемесячно
7	Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе.	5	ежемесячно

	Проведение мультимедийных презентаций для педагогов и родителей.	5	
8	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	6	ежемесячно
	- посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	3	
	- посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	1	
9.	Участие в экспертизе деятельности при аттестации педагогов.	3	ежемесячно
10.	Качественная работа по замене отсутствующих коллег.	5	ежемесячно
11.	Оказание дополнительных образовательных услуг.	10	ежемесячно
12.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	3	ежемесячно
13.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	5	ежемесячно
	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.		
14.	Участие в методической работе на районном уровне. Демонстрация своего опыта, достижений.	5	поквартально
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>105</b>	

4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *младших воспитателей, помощников воспитателей*

№ п/п	Основные направления оценки педагогической деятельности	Баллы	Период
1.	Работа без больничных листов	5	Поквартально
2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;</li> <li>• содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).</li> </ul>	7	ежемесячно
		3	
3.	Участие в проведении ремонтных работ, в работе по благоустройству территории	10	ежемесячно
4.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5	ежемесячно
5.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	5	ежемесячно
6.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5	ежемесячно
7.	Отсутствие замечаний со стороны	5	по итогам проверки

	контролирующих органов.		
8.	Проведение энергосберегающих мероприятий.	3	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>45</b>	

4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *музыкального руководителя*

№ п/п	Основные направления оценки деятельности	Баллы	Период	
1.	Работы без больничных листов	5	Поквартально	
2.	Качественная подготовка детей к утренникам, развлечениям.	3	ежемесячно	
	Нетрадиционное проведение детских мероприятий.	5		
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж ОУ среди родителей и общественности.	3	ежемесячно	
4.	Оказание дополнительных образовательных услуг (кружковая работа).	5	ежемесячно	
5.	Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе.	5	ежемесячно	
6.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (проведение мастер-классов, выступление на семинарах, публикации).	5	ежемесячно	
7.	Наличие системы стандартизированной педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников ДООУ, требованиям основной общеобразовательной программы, диагностика, коррекция.	5	ежемесячно	
8.	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями детей (с одаренными, не посещающих долгое время ДООУ и т.д.).	5	ежемесячно	
9.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДООУ, образовательной программы.	3	ежемесячно	
10.	Участие педагога и воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	• на федеральном уровне	8	ежемесячно
		• на краевом уровне	6	
		• на муниципальном уровне	4	
11.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	• на федеральном уровне	8	ежемесячно
		• на краевом уровне	6	
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>76</b>		

4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *главного бухгалтера*

№	Критерии	Баллы	Период
---	----------	-------	--------

п/п			
1.	Работа без больничных листов	5	Поквартально
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ежемесячной</li> <li>• годовой</li> </ul>	5 15	ежемесячно по итогам года
3.	Подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации.	5	ежемесячно
4.	Своевременное проведение инвентаризации материальных ценностей.	5	ежемесячно
5.	Отсутствие просроченной кредитной задолженности.	5	ежемесячно
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности.	15	ежемесячно
7.	Проведение разъяснительной работы по вопросу начисления заработной платы.	5	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>55</b>	

#### 4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *завхоза*

№ п/п	Критерии	Баллы	Период
1.	Работа без больничных листов	5	Поквартально
2.	Своевременная отчетность	5	ежемесячно
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	10	ежемесячно
4.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10	ежемесячно
5.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ	5	ежемесячно
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)	5	ежемесячно
7.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	10	по итогам ревизий
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	10	ежемесячно
9.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	10	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>	

#### 4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *повара*

№ п/п	Критерии	Баллы	Период
1.	Работа без больничных листов	5	Поквартально
2.	Обеспечение качественного питания	5	ежемесячно
3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	10	ежемесячно
4.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	5	ежемесячно
5.	Высокое качество приготовления и эстетическое оформление контрольных блюд	5	ежемесячно
6.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10	по итогам проверки
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>40</b>	

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *кухонного рабочего*

№ п/п	Критерии	Баллы	Период
1.	Работа без больничных листов	5	Поквартально
2.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	10	ежемесячно
3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	10	ежемесячно
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН</li> <li>• содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН с единичными нарушениями</li> </ul>	10 3	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>35</b>	

4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *сторожа*

№ п/п	Критерии	Баллы	Период
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	10	ежемесячно
2.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10	ежемесячно
3.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении ДОУ	5	ежемесячно
4.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений	7	ежемесячно
5.	Работа без больничных листов	5	поквартально
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по	до 10	ежемесячно



	благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)		
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>47</b>	

#### 4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

№ п/п	Критерии	Баллы	Период
1.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	5	ежемесячно
2.	Своевременное обеспечение доступа к ДООУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	5-10	ежемесячно
3.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10	ежемесячно
4.	Участие в мелком ремонте помещений	до 10	ежемесячно
5.	Работа без больничных листов	5	поквартально
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	до 10	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>50</b>	

#### 4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по текущему ремонту здания*

№ п/п	Критерии	Баллы	Период
1.	Бесперебойное обеспечение надлежащего технического состояния здания	20	ежемесячно
2.	Своевременное устранение неполадок	10	ежемесячно
3.	Участие в озеленении	5	ежемесячно
4.	Работа без больничных листов	5	поквартально
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	до 20	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>60</b>	

#### 4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по стирке белья, кастелянши*

№ п/п	Критерии	Баллы	Период
1.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5	ежемесячно
2.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, пошив костюмов, штор, кукольной одежды и т.д.)	до 10	ежемесячно

3.	Объем стирки белья	5-10	ежемесячно
4.	Работа без больничных листов	5	поквартально
5.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> <li>качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН</li> <li>содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН с единичными нарушениями</li> </ul>	7 3	ежемесячно
6.	Пошив костюмов, белья	10	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>47</b>	

4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *старшего воспитателя*

№ п/п	Основные направления оценки педагогической деятельности	Баллы	Период
1.	Работа без больничных листов	5	Поквартально
2.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.	5	ежемесячно
3.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	10	ежемесячно
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	5	ежемесячно
5.	Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>на внутрисадовском уровне</li> <li>на муниципальном уровне</li> <li>на краевом уровне</li> <li>на федеральном уровне</li> </ul>	2 4 6 8	ежемесячно
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> <li>на федеральном уровне</li> <li>на краевом уровне</li> </ul>	8 6	ежемесячно
7.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	до 10	ежемесячно
8.	Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)	5	ежемесячно
9.	Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	5	ежемесячно
10.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ.	3	ежемесячно

11.	Организация аттестации педагогических работников.	5	ежемесячно
12.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	до 10	ежемесячно
13.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>100</b>	

#### 4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *уборщика служебных помещений*

№ п/п	Критерии	Баллы	Период
1.	Работа без больничных листов	5	Поквартально
2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН</li> <li>• содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН с единичными нарушениями</li> </ul>	7 3	ежемесячно
3.	Участие в проведение ремонтных работ, в работе по благоустройству территории.	10	ежемесячно
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера.	3	ежемесячно
5.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	3	ежемесячно
6.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	5	по итогам проверки
7.	Проведение энергосберегающих мероприятий.	3	ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>36</b>	

### 5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (педагогических работников, непедагогических, тех. персонала), разделить на максимально возможную для данной категории сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и Советом учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

5.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств , заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законном порядке.