

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 93» (далее ДООУ) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников, областных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 года № 165 в ред. от 21.07.2011 года №122-пп и от 25.05.2012 года № 479-па, а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, примерного Положения об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности утвержденного Постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276, Постановлений Администрации города Курска от 22.03.2012 года № 799, от 29.06.2012 года № 2316 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Администрации города Курска» от 20.04.2010 года № 1276, от 30.09.2013 года № 3345 от 18.09.2014 года № 3686, Уставом МБДОУ, Коллективным договором МБДОУ.

1.2. Настоящее Положение об условиях и порядке установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников (далее Положение) вводится в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития инициативы и творчества, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.3. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда настоящим Положением.

1.4. Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.5. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Стимулирующие выплаты устанавливаются в денежном выражении.

1.6. Работникам МБДОУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за год, по результатам работы за квартал, по результатам работы за месяц, единовременные премии.

1.7. Положение принимается на общем собрании работников Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим МБДОУ.

1.8. Положение распространяется на все категории работников МБДОУ.

1.9. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. СТРУКТУРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты делятся на премирование сотрудников (составляет 30 % от общей суммы стимулирующих выплат) и стимулирующую часть оплаты труда (составляет 70 % от общей суммы стимулирующих выплат), на основании индивидуальных листов самооценки сотрудников и мотивированного мнения членов комиссии по распределению фонда поощрений.

2.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.3. Размер стимулирующих выплат работникам, период действий этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается заведующим МБДОУ.

2.4. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы могут быть прекращены до срока, определённого приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, по представлению информации заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР, старшей медицинской сестры о неудовлетворительных результатах, в соответствии с теми критериями, за которые приказом заведующего ранее были установлены стимулирующие выплаты.

2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Для установления размера стимулирующих выплат работникам на общем собрании трудового коллектива, открытым голосованием выбирается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия).

2.7. Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат на основании индивидуальных карт самооценки сотрудников и мотивированного мнения членов комиссии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.8. На основании протокола комиссии заведующий МБДОУ в срок до первого числа, следующего за отчетным месяцем срока должен издать приказ об установлении стимулирующих выплат.

3. ВИДЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Разовое и периодическое премирование работника осуществляется на основе решение комиссии по распределению стимулирующих выплат и на основе приказа заведующего ДОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.2. При наличии у работника МБДОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

3.3. Разовое премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет - 1000 рублей);
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства - 3000 рублей;
- за участие и победу воспитанников (работ воспитанников) в конкурсах городского, областного, регионального и т.д. уровня - 1000 рублей.

3.4. Периодическое премирование может устанавливаться на квартал, полугодие, год (учебный, календарный).

3.5. Периодическое премирование работников устанавливается в следующих случаях:

- победителям конкурсов профессионального мастерства - 5000 рублей;
- призерам конкурсов профессионального мастерства - 1000 рублей;
- других случаях.

4. КРИТЕРИИ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДОУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников по каждому критерию устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии, общего собрания работников Учреждения, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МБДОУ:

- для административных работников (заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, старшей медсестры). Стимулирующие выплаты для административных работников осуществляется по разработанным критериям в течение календарного года и могут увеличиваться или уменьшаться в размере по итогам работы за календарный год.
- для педагогических работников (воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, ПДО, специалисты, учителя-логопеды, педагог-психолог);

- для иных работников (помощники воспитателя, младшие воспитатели, медицинские работники, повара, кухонные рабочие, кладовщик, грузчик, рабочий по стирке белья, кастелянша, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию здания, делопроизводитель, дворник, сторожа, вахтёры).

4.3. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

МБДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

**Виды и размеры стимулирующих выплат,
позволяющих оценить результативность, качество работы,
эффективность труда работников МБДОУ "ЦРР - детский сад № 93"**

**Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда
(30% общего стимулирующего фонда оплаты труда)**

№ п/п	Критерии установления премиальных выплат	Описание
1.	Участие в мероприятиях повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения на международном, всероссийском, областном, муниципальном уровне	<ul style="list-style-type: none"> - проведение семинаров, стажировочных площадок, педагогических и методических мастерских; - участие в детских конкурсах, мероприятиях, соревнованиях; - участие в конкурсах профессионального мастерства
2.	Результаты работы педагога	<ul style="list-style-type: none"> - почетные грамоты; - грамоты и дипломы по итогам детских конкурсов и соревнований (1,2,3 место); - грамоты и дипломы по итогам профессиональных конкурсов (1,2,3 место)

Лист самооценки заместителя заведующего по УВР

(период работы)

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Оценка	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения		Баллы	Описание	Баллы заместителя заведующего по УВР по итогам работы	
1.	Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования	10 баллов	Отсутствие предписаний органов контроля (надзора) за деятельностью образовательного учреждения <i>(выбор)</i>	Отсутствуют предписания надзорных органов (выполнены полностью)	10			
				Частично устранены	5			
2.	Информационная компетентность	15 баллов	Соответствие официального сайта ДОО требованиям законодательства <i>(суммируется)</i>	Соответствие структуры сайта требованиям законодательства	5			
				Актуальность информации и своевременное обновление	5			
				Организация работы в пабликах <i>(выбор)</i>	Размещение не менее 8-ми новостей в неделю, отсутствие замечаний	5		
					Размещение менее 6-ти новостей в неделю	3		
					Более 2-х замечаний за отчетный период	0		
3.	Кадровое обеспечение	38 баллов	Количество педагогических работников с высшей и первой квалификационными категориями <i>(выбор)</i> (В динамике, по сравнению с предыдущим периодом)	Увеличилось по сравнению с предыдущим периодом	8			
				Осталось на том же уровне	5			
				Снизилось	0			
				Участие педагогов в конкурсах	10			

			профессионального мастерства (очных, заочных, интернет конкурсах) <i>(суммируется)</i>	ставшие победителями, призерами федеральных, региональных конкурсов профессионального мастерства			
			Педагогические работники, ставшие участниками федеральных, региональных конкурсов профессионального мастерства	8			
			Педагогические работники, ставшие победителями, призерами муниципальных конкурсов профессионального мастерства	5			
			Педагогические работники, ставшие участниками муниципальных конкурсов профессионального мастерства (перешедшие необходимый порог участия)	3			
			Востребованность профессионального опыта	Участие заместителя заведующего по УВР, педагогов в научно-исследовательской, опытно – экспериментальной работе, конкурсах, конференциях (являются членом муниципальных, региональных комиссий, жюри, координаторами проектов и др. любого формата)	4		
5.	Инновационная деятельность учреждения	26 баллов	Организация и проведение на базе ДОО мероприятий в рамках деятельности стажировочных, апробационных, экспериментальных площадок	Федеральный, региональный, муниципальный уровень	3		
			Участие ДОО в грантовых конкурсах	Участие	5		
			<i>(выбор)</i>	Привлечение грантовых средств в любом размере	8		

			Участие дошкольной образовательной организации в конкурсных мероприятиях по образовательной и воспитательной деятельности <i>(суммируется)</i>	Учреждение – победитель или призер конкурсного мероприятия муниципального, регионального, федерального уровней	5		
				Учреждение – участник конкурсного мероприятия муниципального, регионального, федерального уровней	3		
				Учреждение - победитель или призер окружного мероприятия	2		
7.	Распространение опыта работы учреждения	28 баллов	Организация и проведение ДОО методических мероприятий (семинары, конференции и др.)	Федеральный, региональный, муниципальный уровень	8		
			Транслирование профессионального опыта на иных площадках <i>(суммируется)</i>	Выступление работников ДОО с опытом профессиональной деятельности в рамках методических мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней	8		
				Выступление работников ДОО с опытом профессиональной деятельности в рамках уровня дошкольного учреждения	5		
			Наличие печатных публикаций в рецензируемых изданиях по темам работы ДОО	Федеральный, региональный, муниципальный уровень	8		
8.	Реализация социокультурных проектов разной направленности	15 баллов	Наличие и функционирование музея, театра, студии и др.	Имеется в ДОО	5		
			Организационная деятельность пространств, студий	Участие в очных проектах, конкурсах, слетах и др. муниципального, регионального уровня	5		
			Социокультурные проекты <i>(выбор)</i>	Организация участия воспитанников, педагогов и (или) родителей в акциях (проектах) социальной направленности	3		

				муниципального, регионального, федерального уровней (не менее 3-х за отчетный период)			
				Организация участия воспитанников, педагогов и (или) родителей в акциях (проектах) социальной направленности муниципального, регионального, федерального уровней (2 за отчетный период)	2		
9.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	8 баллов	Создание в учреждении доступной среды для детей с инвалидностью и детей с ОВЗ (суммируется)	Реализация консультативных и обучающих мероприятий для родителей детей с ОВЗ и/или инвалидностью (не менее 2-х за отчетный период)	5		
			Организация физкультурно-оздоровительной деятельности (суммируется)	Участие воспитанников, работников ДОО в мероприятиях физкультурно-оздоровительной направленности городского, регионального уровней	3		
10.	Разнообразие спектра услуг по запросам родителей	10 баллов	Организация работы с детьми, не посещающими ДОО (выбор)	Результативность функционирования консультационного пункта (привлечение новых семей, увеличение охвата услугами и тд)	10		
				Осталось на том же уровне	5		
				Снизилось	0		
Итого:		150 баллов					

Заместитель заведующего по УВР МБДОУ «ЦРР – детский сад № 93»

_____ / _____ /

Лист самооценки заместителя заведующего по АХР

(период работы)

№ п\п	Показатели и критерии	Максимальное количество баллов	Описание	Фактическое количество баллов
1.	Высокий уровень контроля за содержанием зданий, территории и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда и своевременное обеспечение выполнения требований, профилактика антитеррористической защищенности	До 20		
2.	Высокая результативность работы по итогам проверок различного уровня. Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирурующих организаций по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 20		
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное ведение документации и отчетности в электронном и бумажном виде и своевременная сдача отчетов в вышестоящие и контролирующие организации	До 10		
4.	Своевременная подготовка ДОУ к новому учебному году, зимнему сезону	До 10		

5.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования, оргтехники	До 30		
6.	Своевременное предоставление информации и сведений для формирования отчетов администрации по запросам исполнительных органов власти	20		
7.	Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств	10		
8.	Сохранность материальной-технической базы учреждения	20		
9.	Своевременное и качественное выполнение ПФХД	10		
10	ВСЕГО	150		

Достоверность представленных данных самооценки подтверждаю:

_____/_____
(подпись) (Ф.И.О)

(Дата)

Председатель:

Зам. председателя:

**Лист оценивания
результативности деятельности педагогического работника**

за _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Фактически отработанные дни _____

	Критерии установления премиальных выплат	Описание	Количество баллов	Перечень мероприятий по критериям оценивания
1.	Проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	-выступления; -стажировочные площадки; -выступление на педсоветах; -открытые просмотры; -ведущая роль на утренниках	на международном, всероссийском уровне – 5 баллов на областном уровне – 5 баллов на муниципальном (внутри ДОУ) – 3 балла	
2.	Итоги образовательной работы	- грамоты и дипломы по итогам детских конкурсов и соревнований, олимпиад	1 балл	
3.	Выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;	-волонтерство; -работа по благоустройству территории ДОУ; -2 смены; -посещаемость	3 балла	
4.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	- с родителями; -ВК (пост); «Маленькая страна»; -сайт ДОУ; - публикации	5 баллов	
5	Непосредственное участие в реализации национальных	- конкурсы профессионального мастерства; -конкурсы педагогов	5 баллов	

	проектов, федеральных и региональных целевых программ			
6.	Качественное ведение и своевременная сдача документации и отчетности	-планы, мониторинги, журналы здоровья и т.д.)	нет замечаний – 5 баллов (заполняет зам. зав. по УВР и ст. воспитатель)	
Общее количество баллов:				Сумма:

**Лист оценивания
результативности деятельности помощника воспитателя
за _____ 20__ г.**

Ф.И.О.

Фактически отработанные дни _____

Критерии установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (баллы)	Значение по критерию, перечень подтверждающих документов (заполняется работником)	Кол-во баллов
1. Дополнительная нагрузка, не входящая в должностные обязанности: - участие в оформлении помещений для праздников и мероприятий, - участие в проведении ремонтных работ, - работе по благоустройству территории ДОУ; - выполнение поручений администрации, не входящие в должностные обязанности; -помощь воспитателям в создании и обогащении предметно – пространственной среды группы.	По факту	Указать	
	1 б. за каждую нагрузку		
2. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	Ежемесячно		
- группа для детей раннего возраста;	3 б.		
- 1-е полугодие групп для детей 3-4 лет;	3 б.		

- осуществление ухода и присмотра за детьми-инвалидами	1 б. за каждого ребенка		
3. Работа без листа нетрудоспособности	3 б.		
4. Штрафные баллы: - наличие конфликтных ситуации с сотрудниками ДОУ, - наличие обоснованных обращений со стороны родителей по поводу конфликтных ситуации; - наличие обоснованных замечаний со стороны администрации и медицинского персонала; - наличие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ детей, не соблюдению СанПиН, правил внутреннего трудового распорядка	- 3 б. за каждый пункт		
5. Уровень оценки результативности пом. воспитателя по итогам внутренней проверки: высокий уровень – 2 балла средний уровень – 1 балл низкий уровень – 0 баллов		<i>По итогам оперативного контроля старшей медицинской сестры</i>	
Всего количество баллов:		Сумма:	

Выплачивается из премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии установления премиальных выплат	Указать название
1.	Результаты работы сотрудника: - почетные грамоты;	

**Лист оценивания
результативности деятельности медицинских работников.
Ф.И.О. _____**

Фактически отработанные дни

Критерии установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат стимулирующе	Значение по критерию, перечень подтверждающи	Кол-во баллов

	го характера (баллы)	х документов (заполняется работником)	
1.Участие в мероприятиях <u>внутри ДОУ</u>, повышающих авторитет и имидж учреждения: <i>проведение мастер-класса внутри ДОУ, консультаций, выступление на общих родительских собраниях)</i>	Личное участие 3 б.		
2. Участие в мониторинговых процедурах :	По факту	Указать	
- работа в комиссии по распределению фонда поощрения	1 б.		
- работа жюри, экспертной группы при проведении конкурсов	1 б.		
-заседания ПМПк	1 б.		
3. Дополнительная нагрузка, не входящая в должностные обязанности: -выполнение поручений администрации, не входящих в должностные обязанности - участие в проведении ремонтных работ, - работе по благоустройству территории ДОУ	По факту 1 б. за каждую нагрузку	Указать	
4. Штрафные баллы: - наличие конфликтных ситуации с сотрудниками ДОУ, - наличие обоснованных обращений со стороны родителей по поводу конфликтных ситуации; - наличие обоснованных замечаний со стороны администрации и медицинского персонала; - наличие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ детей, не соблюдению СанПиН, правил внутреннего трудового распорядка	- 3 б. за каждый пункт		
Всего количество баллов:	Сумма :		

Выплачивается из премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда

	Критерии установления премиальных выплат	Указать название
1.	Результаты работы сотрудника: - почетные грамоты;	
2.	Результаты работы по оздоровлению воспитанников: - проведение мероприятий по укреплению здоровья детей	

**Лист оценивания
результативности деятельности работников кухни и прачечной.**

Ф.И.О.

Фактически отработанные дни

Критерии установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (баллы)	Значение по критерию, перечень подтверждающих документов (заполняется работником)	Кол-во баллов
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда (шеф – повар)	3 б.		
2. Дополнительная нагрузка, не входящая в должностные обязанности: - участие в проведении ремонтных работ, - работе по благоустройству территории ДОУ	По факту	Указать	
	1 б. за каждую нагрузку		
3. Работа без листа нетрудоспособности	3 б.		

4. Штрафные баллы: - наличие конфликтных ситуации с сотрудниками ДОУ, - наличие обоснованных обращений со стороны родителей по поводу конфликтных ситуации; - наличие обоснованных замечаний со стороны администрации и медицинского персонала; - наличие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ детей, не соблюдению СанПиН, правил внутреннего трудового распорядка	- 3 б. за каждый пункт		
5. Уровень результативности работника по итогам внутренней проверки: высокий уровень – 2 балла средний уровень – 1 балл низкий уровень – 0 баллов		<i>По итогам оперативного контроля старшей медсестры</i>	
<p style="text-align: center;">Всего количество баллов:</p> <p style="text-align: center;">Сумма:</p>			

Выплачивается из премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии установления премиальных выплат	Указать название
1.	Результаты работы сотрудников - почетные грамоты;	

**Лист оценивания
результативности деятельности технического персонала.**

Ф.И.О.

Фактически отработанные дни _____

Критерии установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (баллы)	Значение по критерию, перечень подтверждающих документов (заполняется работником)	Кол-во баллов
1. Дополнительная нагрузка, не входящая в должностные обязанности: - изготовление декораций, костюмов - участие в оформлении помещений для праздников и мероприятий, - участие в проведении ремонтных работ, - работе по благоустройству территории ДОУ	По факту 1 б. за каждую нагрузку	Указать	
2. Работа без листа нетрудоспособности	3 б.		
3. Штрафные баллы: - наличие конфликтных ситуации с сотрудниками ДОУ, - наличие обоснованных обращений со стороны родителей по поводу конфликтных ситуации; - наличие обоснованных замечаний со стороны администрации и медицинского персонала; - наличие замечаний по ОТ, ТБ, ОБЖ детей, не соблюдению СанПиН, правил внутреннего трудового распорядка	- 3 б. за каждый пункт		
4.Уровень результативности работника по итогам внутренней проверки: высокий уровень – 2 балла средний уровень – 1 балл низкий уровень – 0 баллов		<i>По итогам оперативного контроля старшей медицинской сестры</i>	
<p style="text-align: center;">Всего количество баллов:</p> <p style="text-align: center;">Сумма:</p>			

Выплачивается из премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии установления премиальных выплат	Указать название
1.	Результаты работы сотрудника - почетные грамоты	

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено печатью

10 листов

Заведующий
МБДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад №93»

Уткина И.В.

