

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 19 «Сказка» г. Омутнинска Кировской области

СОГЛАСОВАНО:

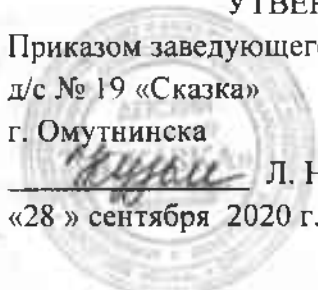
Представитель первичной
профсоюзной организации работников
МКДОУ д/с № 19 «Сказка»
г. Омутнинска



Л. Н. Зяблицева

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего МКДОУ
д/с № 19 «Сказка»
г. Омутнинска

 Л. Н. Кузьминых
«28 » сентября 2020 г. № 79

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2020 год
г. Омутнинск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании».

1.2. Настоящее положение разработано для муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 19 «Сказка» г. Омутнинска (ДОУ), которое устанавливает критерии, показатели, порядок и условия распределения стимулирующей части заработной платы работников ОУ.

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

1.4. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение профессионального уровня педагогов и других сотрудников ДОУ, мотивации на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

1.5. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Виды стимулирующих выплат:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

2.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливают в процентах к окладам (должностным окладам) или повышающим коэффициентом к окладу, ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.3. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СОТРУДНИКАМИ ДОУ

3.1. Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ сотрудниками ДОУ и величина процентов по каждому показателю устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев и показателей может быть дополнен по предложению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, Педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

3.2. Критерии и показатели оценки эффективности качества труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для старшего воспитателя;
- для педагогических работников (воспитатели, учителя-логопеды, музыкальный руководитель, педагог психолог, инструктор по физ. культуре);
- для учебно – вспомогательного персонала (завхоз, повара, младшие воспитатели);

- для обслуживающего персонала (подсобный рабочий кухни, рабочий по текущему ремонту здания, кастелянша, рабочий по стирке белья, дворник, сторожа, техник).

Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

3.3. Размер данной выплаты определяется в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, закрепляется приказом заведующего ДОУ и передаётся в бухгалтерию.

Размеры и условия выплаты по должностям:

3.3. Критерии оценки качества выполняемых работ учителей-логопедов, педагога – психолога, воспитателей, музыкального и инструктора по физиз:

	Показатель	баллы
1.	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий МКДОУ, общественная работа (профсоюз, ПДД, общественная работа, работа на цветниках и др.)	до 5
2	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ, района, области	до 3
3	Показатель посещаемости 16-60% и выше 26-70% и выше 36-80% и выше	до 3
4.	Освоение и применение в работе психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных – ОВЗ, инвалиды)	до 2
5.	Качество проведения образовательной работы с детьми (контроль режим дня, занятия и др. по результатам проверки, кнтроля).	до 3
6.	Подготовка материалов на сайт организации, в СМИ	до 2
7.	Уровень ведения документации (диагностика, подготовка отчётов, заполнение журналов и т.д.).	до 2
8.	Награждение Почётными грамотами ДОУ, УО Омутнинского района, министерства образования Кировской области, Министерства образования и науки РФ и др. звания	до 1
9.	Публикации во всероссийских научных, профессиональных печатных изданиях	до 5
10.	Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, секции, фотосессии и др.)	до 3
11.	Работа в группах (эколята-дошколята, юные участники ПДД, адаптационная работа на яслях), развитие детско-взрослых сообществ	до 1
12.	Подготовка документов на ПМПК	до 3
13.	Распространение и обобщение пед. опыта (выступления на конференциях, семинарах, педсовете и др.)	до 3
14.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, национальных, социальных проектах, грантах	до 5
15.	Участие (победа, призер, лауреат) воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.	до 2
16.	Отсутствие задолженности по родительской плате	до 1
17.	Обновление развивающей предметно- пространственной среды в групповых помещениях и помещениях специалистов	до 3

18.	Проведение нетрадиционных мероприятий для родителей и совместно с родителями (круглый стол, мастер-класс, мини-музей).	до 2
19	Юбилейные даты педагогов 50,55,60, 65	до 1
3.4. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя		
1.	Разработка методических материалов (методические пособия, сборники методических материалов, рекомендации, локальные акты ДОУ и др.)	до 4
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, РМО и т.п.)	до 3
3	Публикации в научных, профессиональных образовательных печатных изданиях	до 5
4.	Реализация мероприятий сетевого взаимодействия направленных на развитие ДОУ	до 1
5.	Работа в творческих, рабочих группах	до 1
6.	Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций, конкурсов в нерабочее время	до 1
7.	Подготовка документов на ПМПК (1 раз в год)	до 3
8.	Оформление документации психолого-педагогического консилиума ДОУ	до 1
9.	Активное участие в конкурсах - районных, областных, всероссийских, международных	до 2
10.	Создание новых уголков, стендов, оформление ДОУ, сайта	до 1
11.	Помощь педагогам в организации открытого мероприятия, работа с молодыми педагогами	до 1
12.	Подготовка победителя и призеров конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года: всероссийского, областного, районного уровней	до 5
13.	Победитель конкурса «Детский сад года» в течение года	до 5
14.	Исполнение обязанностей ответственного за социальную работу, ПДД	до 1
15.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	до 3
16.	Высокий уровень объемных показателей (по результатам диагностики, проверки, контроля, аттестации, адаптации, мониторинга и анализа).	до 5
3.5. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности завхоза		
1	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 2
2	Выполнение обязанностей дежурного администратора	до 1
3	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	до 2
4	Ведение документации без замечаний	до 1
5	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда	до 1
6	Выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность в ДОУ	до 1
7	Выполнение обязанностей ответственного по тепло- и электрохозяйству в ДОУ	до 1
8	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
9	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные	до 2

	обязанности	
10	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
3.6. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности младших воспитателей		
1	Образцовое содержание группы	до 1
2	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе	до 1
3	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	до 2
4	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
5	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
6	Проведение закаляющих мероприятий с детьми	до 1
7	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
8	Помощь воспитателю в проведении образовательной деятельности (пед. часы, педсоветы, родительские собрания)	до 1
9	Работа связанная со сложным контингентом воспитанников (с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами)	до 2
10	Сложность адаптационной работы в группах раннего возраста	до 2
3.7. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности повара		
1	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в образцовом санитарном состоянии	до 2
2	Ответственное отношение к сохранности имущества	до 1
3	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	до 2
4	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
5	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
6	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
3.8. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности подсобного рабочего кухни		
1	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в образцовом санитарном состоянии	до 2
2	Ответственное отношение к сохранности имущества	до 1
3	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	до 2
4	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
5	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
6	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
3.9. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности сторожа		
1	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 2
2	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
3	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
4	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2

3.10. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности дворника		
1	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	до 2
2	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
3	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
3.11. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности рабочего по текущему ремонту здания		
1	Своевременное устранение неполадок	до 2
2	Ликвидация аварийных ситуаций	до 2
3	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
4	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
3.12. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья, кастелянши		
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 1
2	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	до 2
3	Пошив атрибутов, костюмов, изготовление реквизитов к праздникам и мероприятиям в ДОУ	до 3
4	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
5	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	до 1
6	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
3.13. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности кладовщика		
1	Содержание кладовых в образцовом состоянии	до 1
2	Работа в системе «Меркурий»	до 1
3	Ведение документации без замечаний	до 2
4	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
5	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	до 1
6	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
3.14. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности делопроизводителя		
1	Содержание рабочего места в надлежащем виде	до 1
2	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
3	Работа в программе Аверс	до 3
4	Ведение кадровой работы, номенклатуры дел	до 3
5	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
6	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2

7	Выполнение обязанностей контрактного управляющего, работа на сайте закупок	до 2
8	Разработка локальных актов ДОУ	до 1
3.15. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности медицинской сестры		
1	Содержание рабочего места в надлежащем виде	до 1
2	Организация в проведении медосмотров, прививочных компаний	до 3
3	Проведения мероприятий по профилактике заболеваний	до 1
4	Ведение документации без замечаний, предоставление отчётов	до 2
5	Оформление меню-требований	до 2
6	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
7	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
3.16. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности электрика		
1	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
2	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
3	Качественное выполнение разовых поручений	до 2
3.17. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений		
1	Участие в благоустройстве участка ДОУ	до 2
2	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
3	Качественное выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 2
4	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	до 1

3.4 Выплаты за качество выполняемых работ:

1	Высокий уровень объемных показателей (по результатам диагностики, проверки, контроля, аттестации, адаптации, мониторинга и анализа).	до 3
2	Участие в инновационной и (или) экспериментальной деятельности	до 2
3	Отсутствие случаев травматизма	до 1
4	Владение ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста	до 1
5	Соблюдение трудовой дисциплины, СанПиНа, Правил внутреннего трудового распорядка, законодательных актов (выполнение основной общеобразовательной программы дошкольного образования, рабочих программ и др. документации)	до 3
6	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов на деятельность педагога (лишение 100 процентов за конкретный период жалобы)	до 1

4. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КОМИССИЕЙ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

4.1. Комиссия по распределению стимулирующего фонда заработной платы формируется

приказом заведующего ДОУ и действует на основании данного положения.

4.2. Распределение стимулирующего фонда осуществляется по итогам каждого месяца.

Вознаграждения педагогическим и непедагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Комиссия учитывает показатели эффективности деятельности работников ДОУ с учетом ежемесячно проводимых мониторингов.

Мониторинг эффективности работы педагогов ежемесячно проводит старший воспитатель до 25 числа каждого месяца. Мониторинг эффективности работы учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала проводит заведующий хозяйством до 25 числа каждого месяца.

4.4. Члены комиссии должны произвести подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением, заполнить протокол заседания.

4.5. На основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда заведующий издаёт приказ о распределении стимулирующего фонда.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.8. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, решается вопрос о частичном или полном лишении работника премии.

6. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. 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 МКДОУ д/с № 19 «Сказка» г. Омутнинска;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются
