

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ
"Саянский детский сад "Волшебный град"
град" Тархова /Е.П.Тархова/
"03" марта "2023г"

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
"Саянский детский сад "Волшебный
град" Сухоручкина /Т.Л.Сухоручкина/
"03" марта "2023г"
Трапезин 5 23-7

ПОЛОЖЕНИЕ

**О выплатах стимулирующего характера работникам
МБДОУ "Саянский детский сад "Волшебный град"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основании Распоряжения РФ от 09.06.1992г. №1037, письма Минобразования РФ от 03.03.1995г. №16-М Правительства «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Саянский детский сад «Волшебный град» (далее по тексту МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град»), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается собранием ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ.

1.4. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), избранная на собрании трудового коллектива, утверждаемая приказом заведующей МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град». Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

1.4.1. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град» в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град» перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

1.4.2. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель руководителя МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град» по воспитательной образовательной работе;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;
- заместитель заведующей по ХР

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град». в пределах выделенного финансирования.

1.6. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц.

2. Порядок рассмотрения Комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников ДОУ

2.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца, квартала, года. Вознаграждения педагогическим и непедагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Заведующая МБДОУ представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.3. Комиссия учреждения 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 учреждения заведующая издаёт приказ о премировании.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

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

3.1.1. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

3.1.2. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 лет)
- за педагогический стаж (20, 30 лет и более работы в данном дошкольном учреждении)
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства:

- победители и призёры – в течение года

- участники – единовременное премирование

3.2. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

3.3. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ

«Саянский детский сад «Волшебный град» представленных в Приложении №1 к настоящему Положению.

3.4. На каждого работника руководителями структурных подразделений (заместителем заведующей по ХР, заместителем заведующей по ВОР,) оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.5. Все работники МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град» предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 10 числа текущего месяца.

3.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.7. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.8. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ д/с «Саянский детский сад «Волшебный град» и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.9. На основании протокола Комиссии заведующая МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град» в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.10. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Саянский детский сад «Волшебный град» осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

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 Совета учреждения, педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

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

- для административных работников (заместитель заведующей по охране труда, заместителем заведующей по ВОР, заместителем заведующей по ХР)

- для педагогических работников (воспитатели, учителя-логопеды, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре в плавательном бассейне);
- для непедагогических работников (диетсестра, , системный администратор, кладовщик, повара, младшие воспитатели);
- для тех. персонала образовательного учреждения (подсобный рабочий кухни, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кастелянша, рабочий по стирке белья, дворник, сторожа, вахтёр, грузчик).

5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются: - не выполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников дошкольного образовательного учреждения;

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- не выполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц дошкольного образовательного учреждения.

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей-логопедов

№	Критерии	Баллы
1	Размещение информации на сайте и в своем блоге	1
2	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб)	1(мес)
3	Образцовое содержание кабинета и методического материала	1(мес)
4	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 1 балл
5	Фиксированное участие в семинарах, пед.советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, участие в конкурсах	2(мес)

4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога - психолога

№	Критерии	Баллы
1	Размещение информации на сайте и в своем блоге	1
2	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб)	1(мес)
3	Образцовое содержание кабинета и методического материала	1(мес)
4	Охват детей психологической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 1 балл
5	Фиксированное участие в семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок	2(мес)

4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№	Критерии	Баллы
1	Размещение информации на сайте и в своем блоге	1
2	Отсутствие жалоб	1(мес)
3	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	1-5(мес)
4	Нетрадиционное проведение детских мероприятий	1-5(мес)

4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре, инструктора по физической культуре в плавательном бассейне

№	Критерии	Баллы
1	Размещение информации на сайте и в своем блоге	1
2	Организация спортивных мероприятий на уровне ДОУ; Участие в конкурсах на муниципальном, региональном уровнях	1-10(мес)
3	Трансляция опыта работы (в т.ч. проведение открытых мероприятий) на уровне ДОУ, на уровне района	1-10(мес)
4	Выполнение работ сверх должностных инструкций	1-5(мес)
5	Участие педагогического работника в общих мероприятиях учреждения	1-5(мес)

4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителю заведующего по ВОР

№	Критерии	Баллы
2	За организацию инновационной деятельности в Учреждении, в т.ч. освоение проектной деятельности.	1-10(мес)
3	За освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ, размещение на сайте в Интернете информации о деятельности ДОУ.	1-5(мес)
4	За оформление методического кабинета, других помещений ДОУ (эстетичность, содержательность, систематизация материалов).	1-5(мес)
5	За систематическое обновление фонда методической литературы и наглядно-дидактических пособий, организацию подписки.	1-5(мес)
6	За качественное и своевременное оформление документации на ПМПК и консилиум Учреждения.	1-5(мес)

4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№	Критерии	Баллы
1	Размещение информации на сайте и в своем блоге	1
2	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	1-5
3	Участие педагогического работника в общих мероприятиях учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов)	1-5(мес)
4	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на: - краевом уровне; -муниципальном уровне; -внутри садовском уровне	2 2 1
5	Использования инновационных технологий в работе с детьми	1-5(мес)
6	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям	1-5(мес)
7	Участие в общественной работе ДОУ, района	1-5
8	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: посещаемость составляет свыше 90%	2
9	<i>Своевременное информирование руководителя ДОУ о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных в отношении их законными представителями, не исполняющими либо не надлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников</i>	1

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие жалоб	1(мес)
2	Образцовое содержание группы, соблюдения САН ПИНа	1(мес)
3	Участие в мероприятиях группы	1-5
4	Участие в общественной работе ДОУ, района	1-5

4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности техника-программиста

№	Критерии	Баллы
1	Участие в общественной работе ДОУ	5
2	Своевременная и качественная работа с сайтом	1-5(мес)
3	ИКТ помощь в проведение детских мероприятий	1-5(мес)
4	Выполнение дополнительных функций по информационной поддержке образовательного процесса	1-5(мес)

4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщицы служебных помещений, уборщик бассейна

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Отсутствие жалоб	1(мес)
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.) и района	1-5(мес)
4	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.)	1-5(мес)

4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности диет сестры

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Отсутствие жалоб	1-5(мес)
3	Своевременное и качественное предоставление отчётности	1-5(мес)
4	Снижение заболеваемости детей. Высокий процент посещаемости	1-5(мес)

4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности оператора хлораторной установки

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Содержание помещения в соответствии САН ПИНОм	1-5(мес)
3	Участие в общественной жизни ДОУ	1-5(мес)

4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кладовщика

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Своевременная отчётность	1-10(мес)
3	Участие в общественной жизни ДООУ	1-5(мес)
3	Качественное ведение документации	1-10(мес)

4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместитель заведующей по охране труда

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Отсутствие жалоб	1-5(мес)
3	Своевременная отчётность	1-5(мес)
4	Качественное ведение документации	1-5(мес)
5	За проведение ремонтных работ, связанных с ликвидацией аварий	1-5(мес)
6	Участие в общественной жизни ДООУ	1-5(мес)

4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместитель заведующей по ХР

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Отсутствие жалоб	1-5(мес)
3	Своевременная отчётность	1-5(мес)
4	Качественное ведение документации	1-5(мес)
5	За проведение ремонтных работ, связанных с ликвидацией аварий	1-5(мес)
6	Участие в общественной жизни ДООУ	1-5(мес)
7	Грамотное руководство тех. персоналом	1(мес)

4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шефповара, повара

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Организация питания	1(мес)
3	Участие в общественной жизни ДООУ	1(мес)
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1-5(мес)

4.18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности подсобного рабочего кухни

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Отсутствие жалоб	1(мес)
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1-5(мес)

4.19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	1(мес)
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	1(мес)
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1(мес)

4.20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	1(мес)
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1(мес)

4.21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра

№	Критерии	Баллы
1	Качество пропускного режима в ДОУ	1(мес)
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	1(мес)
3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников	1(мес)

4.22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности электромонтер по ремонту и обслуживанию эл.оборудования

№	Критерии	Баллы
2	Своевременное устранение неполадок	1-5(мес)
3	Отсутствие жалоб на выполненную работу	1(мес)

4.23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Критерии	Баллы
1	Своевременное устранение неполадок	1-5(мес)
2	Участие в общественной жизни ДОУ	1-5(мес)
3	За осуществление дополнительных работ	1-10(мес)
4	За проведение ремонтных работ, связанных с ликвидацией аварий	1-10(мес)

4.24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по стирке белья, кастелянши

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	5(п/год.)
2	Содержание помещений, рабочего места, спецодежды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	1-5(мес)
5	Отсутствие жалоб	1(мес)

4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№	Критерии	Баллы
1	Своевременная подача табеля	1(мес)
2	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек	1(мес)
3	Участие в общественной жизни ДОУ	1-5(мес)
4	Работа без больничных листов	5(п/год.)

4.25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя

№	Критерии	Баллы
1	Особый режим работы	1-5(мес)
2	Работа без больничных листов	5(п/год.)