

СОГЛАСОВАНО:
на Педагогическом совете МБДОУ
№5 «Радуга» с.Новое Солкушино
Наурского муниципального района
Протокол № 3 от 21.01 2021г.
Председатель Магомадова М.П.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ №5 «Радуга» с.
Новое Солкушино Наурского
муниципального района
Р.Х.Докалова
Приказ № 20 от 26.01 2021г



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах и премировании работников
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад №5 «Радуга»
с. Новое Солкушино Наурского муниципального района

ПРИНЯТО:
общим собранием трудового
коллектива МБДОУ №5 «Радуга»
с.Новое Солкушино Наурского
муниципального района
(протокол от 21.01 2021 №3)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом МБДОУ, Положением об оплате труда утвержденного Постановлением Администрации Наурского муниципального района, коллективного договора, в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ № 5 (далее ДОУ) в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 5 «Радуга», устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы и премировании работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается заведующим детским садом.
- 1.3. Настоящее Положение регулирует:
- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
 - установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

2. Виды стимулирующих выплат

- 2.1. В целях повышения качества деятельности работников ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
 - надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
 - ежемесячные надбавки к должностным окладам
 - единовременные премии;
 - педагогу - молодому специалисту.

3. Условия назначения и выплат стимулирующего характера

- 3.1. Система материального стимулирования включает в себя дифференцированные выплаты стимулирующего характера по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.
- 3.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ.
- 3.3. Выплаты стимулирующего характера носят дифференцированный характер и устанавливаются за достигнутые результаты в обучении и воспитании, качественное выполнение должностных обязанностей. Фонд стимулирования составляет от 7 до 10% от фонда оплаты труда.
- 3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования.
- 3.5. Работникам дошкольного образовательного учреждения стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на учебный (календарный) год.
- 3.6. Экспертная группа ДОУ вправе изменить размеры доплат и надбавок в зависимости от качества, результативности, творческого отношения к работе, а также в связи с нарушениями трудовой дисциплины.
- 3.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
 - стаж работы в должности не менее 3 месяцев;
 - 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;
 - отсутствие объективных жалоб и замечаний как со стороны родителей так со стороны администрации.
- 3.8. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия денежных средств в фонде оплаты труда.
- 3.9. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

4. Порядок рассмотрения комиссией по начислению стимулирующих выплат (в баллах) вопроса о стимулировании работников ДОУ

- 4.1. Вопросы стимулирования рассматриваются экспертной группой ДООУ по каждому работнику.
- 4.2. Экспертной группой ДООУ определяются критерии и подходы оценки стимулирующих выплат, согласовываются с представителем трудового коллектива ДООУ.
- 4.3. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа работы сотрудника, анализа посещаемости детьми ДООУ и самоанализа деятельности педагогов) в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДООУ.
- 4.4. Педагогические работники ДООУ предоставляют экспертной группе по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденным положением не позднее последнего числа текущего месяца.
- 4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
- 4.6. Экспертная группа принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
- 4.7. Решение об установлении постоянных выплат экспертная группа принимает большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета.
- 4.8. Экспертная группа ежемесячно предоставляет для согласования руководителю протокол заседания и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.
- 4.9. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании приказа руководителя ДООУ, после перевода баллов в денежный эквивалент бухгалтерией.
- 4.10. Конфликтная комиссия ДООУ рассматривает и разрешает возникшие проблемы при обращении в письменном виде по каждому обращению персонально.
- 4.11. Стимулирующие выплаты руководителю ДООУ осуществляются на основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера Отдел по дошкольному образованию Наурского муниципального района.
- 4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.

4.13. Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме. Стоимость 1 балла стимулирующих выплат руководителю составляет от 1 до 1,5% от должностного оклада руководителя.

4.14. Администрация ДОУ обеспечивает гласность в вопросах подходов и критериев стимулирующих выплат для всех работников ДОУ.

5. Единовременное премирование

- 5.1. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 5.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет) за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.
- 5.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.
- 5.4. Единовременное премирование работников ДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.
- 5.5. Работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
- 5.6. По итогам года, при наличии денежных средств, могут выплачиваться премии конкретно установленными суммами. Начисляются такие премии при условии, что у сотрудника не было никаких замечаний и нарушений
- 5.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий ДОУ оформляет приказом.
- 5.8. Основными условиями премирования являются:
 - строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
 - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ДОУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
 - качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
 - отсутствие случаев травматизма воспитанников;

-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

-отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

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

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

6.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен или изменен по предложению общего собрания, педагогического совета ДОУ, общего собрания трудового коллектива) не чаще 2 раз в год.

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

- для административных работников (заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХЧ, бухгалтер, делопроизводитель);
- для педагогических работников (старший воспитатель, воспитатели, учителя-логопеды, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре);
- для непедagogических работников (помощники воспитателя);
- для технического персонала образовательного учреждения (рабочий по комплексному обслуживанию здания, кастелянша, дворник).

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

6.4. 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.

6.5. 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

- 6.6. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.
- 6.7. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим и экспертной группой, перераспределения средств внутри образовательного учреждения

7. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

- 7.1. Размер стимулирующих выплат (**постоянных и разовых**) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:
- за нарушение Устава Учреждения;
 - за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
 - за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
 - за нарушение корпоративной этики.
 - за создание конфликтной ситуации в коллективе.
 - баллы не начисляются, если сотрудник находился на больничном более чем половину рабочего периода.
 - по итогам календарного года
- 7.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливает экспертная группа.

8. Заключительные положения

- 8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующей.
- 8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 5.1 настоящего Положения.

9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ:

9.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по УВР

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний, предписаний, нарушений (по безопасности) в учреждении	20
2	Процент посещаемости детьми детского сада от 60-65%	10
	От 65 и >	20
3	Охрана труда, организация и контроль, отсутствие травматизма среди работников ДОУ	10
4	Проведение мероприятий, направленных на обучение персонала правилам комплексной безопасности	10
5	Проведение мероприятий, направленных на обучение воспитанников правилам комплексной безопасности	20
6	Контроль за сроками регистрации детей мигрантов	5
7	Ведение персональной странички на сайте учреждения, ее регулярное обновление, информационная содержательность	20
8	Контроль за исполнением договоров по комплексной безопасности	10
9	Контроль за безопасным проведением ремонтных работ (сбор данных по рабочим, контроль за техникой безопасности)	10
10	Административное дежурство	10
ИТОГО		125-135

9.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя по АХЧ

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний, нарушений, к работе МОП	20

2	соответствие содержания всех помещений учреждения требованиям СанПина.	20
3	Процент посещаемости детьми детского сада от 60-65% От 65 и >	10 20
4	Своевременная закупка инвентаря и хоз. товаров	20
5	Сохранность имущества ДОУ, содержание имущества и территории в порядке	20
6	Своевременное списание необходимого оборудования и хоз. товаров	20
7	Правильное и своевременное ведение документации, сдачи отчетов, проведение инвентаризации имущества ДОУ	20
8	Административное дежурство	10
ИТОГО:		140-150

9.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности бухгалтера

№	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	20
2	Своевременное и качественное предоставление отчётности	20
3	Подготовка расчётов по заработной плате, качественное ведение документации	20
4	Своевременная выдача расчётных листов	20
5	Процент посещаемости детьми детского сада от 60-65% От 65 и >	10 20
6	Административное дежурство	10
ИТОГО		100-110

9.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *учителя-логопеда*

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей	10
2	Образцовое содержание кабинета и методического материала	5
3	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 5 баллов
4	Фиксированное участие в семинарах, пед.советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок -на уровне ДОУ -на уровне района -на республиканском уровне -на федеральном уровне	5 10 20 30
5	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ППК	100% - 20 81-99% - 15 71-80% - 10 60-70% - 5
6	Увеличение объёма работы (участие в коллективных пед. проектах, утренниках, ведение своей странички на сайте ДОУ и.т.д)	10
7	Реализация программ дополнительного образования	20
ИТОГО		65-85

9.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *воспитателей (включая старшего)*

1	Процент посещаемости детьми детского сада 60-65% От 65 и >	от	10
2	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.		20 5

3	Контроль за родительской платой. Отсутствие должников Должники до 3 чел	10 5
4	Организация и проведение различных форм работы с родителями (мастер-классы, открытые показы занятий и.т.д) Организация родителей для участия в мероприятиях, субботниках, ремонтах, выставках	5
5	Ведение и актуальность информации персональной странички на сайте учреждения	5
6	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, к новому учебному году, маленькие дети (младшие группы)	5
7	Увеличение нагрузки (участие в утренниках, субботниках, и.т.д)	15
8	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах, участие в выставках, конкурсах, открытые занятия и т.д.) На федеральном уровне На республиканском На муниципальном уровне На уровне ДОУ	20 30 15 10
9	Ведение студийно-кружковой работы (наличие плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий детьми) (для педагогов, которые оказывают доп. платные услуги)	10
10	Уровень подготовки детей (начало учебного года - конец учебного года) по результатам педагогического мониторинга	5-20
11	Деятельность педагога в роли наставника	5-20
ИТОГО:		80-130

9.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *музыкального руководителя*

№	Критерии	Баллы
1	Процент посещаемости детьми детского сада от 60-65%	10
	От 65 и >	20

2	Отсутствие обоснованных жалоб (как со стороны родителей, так и со стороны воспитателей и административного персонала)	5
3	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	10
4	Нетрадиционное проведение мероприятий	10
5	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала, костюмов, пособий и т.д.	5
6	Реализация программ дополнительного образования (для педагогов оказывающих дополнительные платные услуги)	10
7	Участие в коллективных педагогических проектах	10
8	Внедрение ЗЗТ	10
9	Участие в конкурсах и открытых мероприятиях На уровне ДОУ На районном уровне На республиканском уровне На федеральном уровне	5 10 20 30
10	Ведение и актуальность информации персональной на страничке на сайте учреждения	5
ИТОГО:		80-100

9.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *инструктора по ФИЗО*

№	Критерии	Баллы
1	Процент посещаемости детьми детского сада от 60-65%	10
	От 65 и >	20
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и педагогического персонала, администрации	5
3	Нетрадиционное проведение и организация физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий	10
4	участие в коллективных педагогических проектах	10
5	Содержание в надлежащем виде рабочего места и спортивного инвентаря	10

6	Реализация программ дополнительного образования (для педагогов оказывающих дополнительные платные услуги)	10
7	Участие в коллективных педагогических проектах	10
8	Участие в конкурсах	5
	На уровне ДОУ	10
	На районном уровне	20
	На республиканском уровне	30
9	Нетрадиционные формы работы с родителями	10
10	Внедрение ЗЗТ	10
11	Ведение и актуальность информации на персональной страничке на сайте учреждения	5
ИТОГО		95-120

9.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *помощника воспитателя*

№	Критерии	Баллы
1	Процент посещаемости детьми детского сада от 60-65%	10
	От 65 и >	20
2	Отсутствие жалоб со стороны педагогов и администрации	5
3	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	15
4	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям	5
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, утренниках субботниках, ремонте и пр.)	5-20

7	Сложность и напряженность работы (маленькие дети (младшие группы, работа на нескольких группах)	20
ИТОГО		60-85

9.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *кастелянии*

№	Критерии	Баллы
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
2	Своевременная замена белья	5
3	Процент посещаемости детьми детского сада от 60-65%	10 20
	От 65 и >	
4	Увеличение объема работ (участие в субботниках, ремонтах, и.т.д)	10
5	Содержание помещения в соответствии с нормами СанПин	10
ИТОГО		40-50

9.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

№	Критерии	Баллы
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	5-10
2	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	5-10
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10
4	Содержание рабочего инструмента в надлежащем виде	20
ИТОГО		40-50

9.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по комплексному обслуживанию здания*

№	Критерии	Баллы
1	Ответственное отношение к сохранности инструментария	10
2	Своевременное и качественное устранение неполадок	10
3	Отсутствие жалоб на выполненную работу	10
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
ИТОГО		40

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

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний и жалоб	10
2	Качественное содержание помещений в соответствии всем требованиям СанПиН.	10
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
4	Увеличение объема выполняемой работы.	10
5	Содержание рабочего инструмента в надлежащем виде	10
ИТОГО		50