

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Профсоюзного комитета МБДОУ  
детского сада №43

  
Т.В. Николаева

«29» 08 2019 г.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ

детским садом №43

Е.А. Лукьянова

приказом от 29.08.2019 № 72/2



## ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
и установлении надбавок стимулирующего характера  
работникам  
МБДОУ детского сада № 43

Пос. Покровский Городок

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района, утвержденного Постановлением Главы Одинцовского муниципального района Московской области «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Одинцовского муниципального района» от 11.09.2012 № 138-ПГл (с последующими изменениями) и приказа Управления образования от 02.07.2014 г. № 1132 «Об утверждении Рекомендаций о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций Одинцовского муниципального района».

Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада № 43, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, а также перечень управленческих и производственных упущений за которые размер надбавок уменьшается или снимается полностью.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач: сохранение здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров в Учреждении.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников Учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.4. Надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются из стимулирующей части фонда оплаты труда данного Учреждения. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением.

1.5. Положение разрабатывается администрацией Учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, обсуждается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем Учреждения.

1.6. Данным Положением предусмотрена оценка деятельности работников по бальной системе.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в году: в сентябре и январе.

## **2. Критерии и показатели оценки деятельности работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

2.1. В приложении к Положению приведены критерии для расчета выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Ими могут быть:

- Качество и общедоступность образовательных услуг.
- Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников.
- Социальные критерии.
- Эффективность управленческой деятельности.
- Кадровые ресурсы.

2.2. Приведённые в приложении критерии могут быть изменены и дополнены

2.3. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. администрация Учреждения совместно с Общим собранием трудового коллектива вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4 Расчёт размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчётных периодов (полугодий), для учёта динамики результативности и качества труда. На первое полугодие выплаты устанавливаются с 01 сентября по 31 декабря, на второе - с 01 января по 31 августа. На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения должны быть установлены в период с 01 по 20 сентября, на второе - с 01 по 20 января.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Общего собрания трудового коллектива может устанавливаться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

### **3. Порядок распределения надбавок.**

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, которая создаётся приказом заведующего и состоит из представителей трудового коллектива и администрации учреждения, председателя профсоюзной организации.

3.2. Стимулирующая надбавка работников Учреждения осуществляется по бальной системе по критериям, указанным в приложении к данному Положению. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности и личностные качества, высокий профессионализм, результативность и качество труда является суммарная оценка показателей.

3.3. Выплата стимулирующих надбавок вновь поступившему на работу сотруднику предусматривается по оценке качества труда.

3.4. Для определения размеров стимулирующих надбавок необходимо:

3.4.1. Произвести подсчёт баллов за отчётный период. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

3.4.2. Размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный за отчётный период, разделить на общую сумму баллов, полученных работниками в соответствующем отчётном периоде, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.

3.4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно или с января по август включительно.

3.4.4. Приведённые в приложении критерии могут быть изменены и дополнены руководителем Учреждения по согласованию с советом трудового коллектива в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения и родителей

(законных представителей). При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работника к более качественному, эффективному, результативному труду.

3.5. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля;
- результаты самооценки работников (работники Учреждения самостоятельно заполняют мониторинг - карты или оценочный лист);
- результаты, полученные в общественной оценке родителями (законными представителями) воспитанников.

Все данные передаются за две недели до 01 сентября и 01 января в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.6. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям. Сумма выплат рассчитывается путём умножения стоимости одного балла на общее количество баллов.

3.7. Аналитическая информация, показателя работы, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение комиссии не менее, чем за 1 день до дня заседания комиссии. Заседание комиссии проводится не реже 2-х раз в год.

3.8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников принимает решение о выплатах стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее двух третей членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

3.9. Порядок заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель и секретарь.

#### **4. Показатели, уменьшающие размер надбавок**

4.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно - гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация питания детей;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- не обеспечение сохранности здания и имущества.

## К Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада № 43

<b>Старший воспитатель</b>				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень) <b>5б</b> - Стабильно-постоянная (допустимый уровень) <b>3б</b>	<b>0-5</b>	<b>40</b>
		1.2. Высокие показатели методической работы в Учреждении: результативность проводимых конкурсов, соревнований - на муниципальном уровне <b>-1 балл</b> - на региональном уровне <b>-2 балла</b> - на всероссийском уровне <b>-3 балла</b>	<b>0-5</b>	
		1.3. разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ	<b>0-10</b>	
		1.4. Использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе	<b>0-5</b>	
		1.5. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов	<b>0-15</b>	
		2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	
2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей	<b>0-5</b>			
2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	<b>0-10</b>			
3.	Социальные критерии	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание ПДОУ	<b>0-3</b>	<b>11</b>
		3.2. Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми)	<b>0-3</b>	
		3.3. Участие в работе общественных организаций	<b>0-5</b>	
4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий; - отсутствие административных наказаний; - отсутствие замечаний	<b>0-6</b>	<b>14</b>

		4.2. Профессиональные достижения педагогов в конкурсах, выставках и т.п.	<b>0-5</b>	
		4.3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников (численность педагогов, прошедших аттестацию)	<b>0-3</b>	
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	<b>0-5</b>	<b>15</b>
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах СМИ	<b>0-5</b>	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	<b>0-5</b>	
<b>ИТОГО:</b>				<b>100</b>

<b>Воспитатель</b>				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень) <b>5б</b> - Стабильно-постоянная (допустимый уровень) <b>3б</b>	<b>0-5</b>	<b>35</b>
		1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	<b>0-10</b>	
		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в выставках, конкурсах и т.п.	<b>0-10</b>	
		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе	<b>0-10</b>	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Уровень посещаемости в группе по сравнению с районным показателем: - посещаемость выше районного показателя – <b>6б</b> - посещаемость равна районному показателю – <b>3б</b> - посещаемость ниже районного показателя – <b>0б</b>	<b>0-6</b>	<b>32</b>
		2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями: - заболеваемость выше районного показателя – <b>0б</b> - заболеваемость равна районному показателю – <b>3б</b> - заболеваемость ниже районного	<b>0-6</b>	

		показателя – 6б		
		2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	
		2.4. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей	0-5	
		2.5. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
3.	Социальные критерии	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание ПОУ	0-3	13
		3.2. Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми)	0-3	
		3.3. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями (в том числе инвалиды); - дети разного возраста	0-4	
		3.4. Участие в работе общественных организаций	0-3	
4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий; - отсутствие административных наказаний; - отсутствие замечаний	0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-5	15
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах СМИ	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
<b>ИТОГО:</b>				<b>100</b>

<b>Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень) <b>5б</b> - Стабильно-постоянная (допустимый уровень) <b>3б</b>	0-5	35
		1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических	0-10	

		разработок, рекомендаций, пособий		
		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в выставках, конкурсах и т.п.	0-10	
		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе	0-10	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	20
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей	0-5	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
3.	Социальные критерии	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание ПОУ	0-5	25
		3.2. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями (в том числе инвалиды); - дети разного возраста	0-15	
		3.3. Участие в работе общественных организаций	0-5	
4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий; - отсутствие административных наказаний; - отсутствие замечаний	0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	0-5	15
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах СМИ	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
<b>ИТОГО:</b>				<b>100</b>

Учитель-логопед				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	0-5	45



		- стабильно-постоянная (оптимальный уровень) <b>5б</b> - Стабильно-постоянная (допустимый уровень) <b>3б</b>		
		1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	<b>0-10</b>	
		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в выставках, конкурсах и т.п.	<b>0-10</b>	
		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе	<b>0-10</b>	
		1.5. Результативность коррекционно-развивающей работы по итогам ПМПК	<b>0-10</b>	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	<b>0-5</b>	<b>15</b>
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей	<b>0-5</b>	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	<b>0-5</b>	
3.	Социальные критерии	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание ПОУ	<b>0-5</b>	<b>20</b>
		3.2. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями (в том числе инвалиды); - дети разного возраста	<b>0-10</b>	
		3.3. Участие в работе общественных организаций	<b>0-5</b>	
4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий; - отсутствие административных наказаний; - отсутствие замечаний	<b>0-5</b>	<b>5</b>
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	<b>0-5</b>	<b>15</b>
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах СМИ	<b>0-5</b>	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	<b>0-5</b>	
<b>ИТОГО:</b>				<b>100</b>

**Критерии и показатели надбавок стимулирующего характера  
(учебно-вспомогательный персонал – младшие воспитатели)**

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях Учреждения: - участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в учреждении	<b>0-10</b>	<b>58</b>
		1.2. За напряженность труда	<b>0-40</b>	
		1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	<b>0-8</b>	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Уровень посещаемости в группе по сравнению с районным показателем: - посещаемость выше районного показателя – 6б - посещаемость равна районному показателю – 3б - посещаемость ниже районного показателя – 0б	<b>0-6</b>	<b>42</b>
		2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями: - заболеваемость выше районного показателя – 0б - заболеваемость равна районному показателю – 3б - заболеваемость ниже районного показателя – 6б	<b>0-6</b>	
		2.3. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	<b>0-10</b>	
		2.4. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	<b>0-20</b>	
<b>ИТОГО</b>				<b>100</b>

**Критерии и показатели надбавок стимулирующего характера  
(обслуживающий и технический персонал)**

**делопроизводитель, кастелянша, повар, кладовщик, машинист по стирке белья, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию, уборщик служебных помещений**

№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях Учреждения: - участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в учреждении	<b>0-10</b>	<b>70</b>
		1.2. За напряженность труда	<b>0-40</b>	

		1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	<b>0-20</b>	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.3. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	<b>0-10</b>	<b>30</b>
		2.4. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	<b>0-20</b>	
<b>ИТОГО</b>				<b>100</b>

**(для административно-управленческого персонала)**

<b>Заместители заведующего</b>				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях Учреждения: - участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в учреждении	<b>0-5</b>	<b>5</b>
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	<b>0-3</b>	<b>7</b>
		2.4. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	<b>0-4</b>	
3.	Социальные критерии	3.1. За работу по сайту Учреждения	<b>0-3</b>	<b>60</b>
		3.2. За работу по сайту «basgov.ru»	<b>0-5</b>	
		3.3. За организацию работы по своевременной оплате родителями содержания ребенка в детском саду	<b>0-3</b>	
		3.4. Качественная организация работы с детьми из группы риска, неблагополучных семей, сиротами, опекаемыми	<b>0-3</b>	
		3.5. Результативность работы в составе комиссий органов государственно-общественного Управления	<b>0-2</b>	
		3.6. За напряженность труда	<b>0-20</b>	
		3.7. За работу по мониторингу РСЭМ	<b>0-4</b>	
		3.8. За работу в системе ПИК	<b>0-20</b>	
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	<b>0-6</b>	<b>10</b>
		4.2. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников	<b>0-2</b>	

		воспитательно-образовательного процесса: отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора		
		4.3. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	<b>0-2</b>	
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	<b>0-3</b>	<b>18</b>
		5.2. Качественное выполнение должностных обязанностей контрактного управляющего	<b>0-15</b>	
<b>ИТОГО:</b>				<b>100</b>