


«Согласовано»
Председатель ППО


М.В. Сахарова
Протокол № _____ от _____ 2015 г.



Утверждаю
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 14»
Т.В. Билый
Приказ № 84 от 30.09.2015

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 14 «Светлячок»

Четвертая редакция

I. Общие положения.

1.1 В соответствии с постановлением Правительства Московской области от 09.06.2011г. № 533/21 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Королёва Московской области», утверждённым постановлением Администрации города Королёва от 09.08.2011 г. № 1021 в заработную плату работников МБДОУ ввести выплаты стимулирующего характера.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование сотрудников МБДОУ к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

1.2. В соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, структура фонда оплаты труда учреждения включает:

- базовую часть, размер которой составляют тарифные и компенсационные выплаты. В базовой части учитываются все виды труда;
- фонд выплат стимулирующего характера.

1.3. Размер средств на выплаты стимулирующего характера в объеме от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда МБДОУ устанавливается главным распределителем бюджетных средств.

1.4. МБДОУ самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера настоящим Положением.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБДОУ распределяется между различными категориями работников:

- на выплату заведующей МБДОУ;
- на выплату заместителям заведующей МБДОУ;
- на выплату педагогическим работникам МБДОУ;
- на выплату учебно - вспомогательному персоналу;
- на выплату обслуживающему персоналу.

За счет экономии фонда оплаты труда допускаются выплаты иного характера.

II. Виды и условия выплат стимулирующего характера.

2.1. Работникам МБДОУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Установление выплат из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и Управляющего Совета на

основании оценки деятельности работника по критериям утвержденным настоящим Положением.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по показателям результатов и качества труда.

2.4. Критерии качества и результативности труда работников школы разрабатываются МБДОУ самостоятельно.

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

- для заместителей заведующей МБДОУ;
- для педагогических работников МБДОУ;
- для учебно - вспомогательного персонала МБДОУ;
- для обслуживающего персонала МБДОУ.

При разработке критериев качества и результативности труда работников МБДОУ используются примерные критерии для расчета фонда оплаты труда работников и методические рекомендации по использованию примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда, предложенные Министерством образования Московской области, Г К образования и УМОЦ г. Королева.

2.5. Если на работника МБДОУ налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются по результатам работы.

2.6. Расчет размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, качество и высокие результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией МБДОУ, создаваемой на основании приказа заведующей МБДОУ.

В комиссию по расчету размера и обоснованию размера стимулирующего характера работникам включаются:

- заведующая МБДОУ;
- заместители заведующей МБДОУ;
- члены Управляющего совета МБДОУ, из числа работников МБДОУ;
- председатель профкома МБДОУ;
- производственная комиссия профкома МБДОУ.

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является заведующая МБДОУ.

2.7. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается директором школы и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Протокол направляется в Управляющий совет МБДОУ для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера.

2.8. Управляющий совет МБДОУ осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом МБДОУ, Положением об Управляющем совете МБДОУ и Регламентом работы.

По результатам рассмотрения, представленного комиссией, по расчету выплат стимулирующего характера работникам, Управляющий совет принимает решение.

Если Управляющий совет не согласен с представленным расчетом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет их заведующей МБДОУ с обязательным обоснованием причины.

На основании протокола комиссии по расчету выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ и с учетом решения Управляющего Совета, заведующая МБДОУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.9. В целях объективного расчета размера и обоснования размера выплат стимулирующего характера, разработанные показатели, критерии для расчета указанных выплат и шкала расчета могут выдаваться работникам МБДОУ для самостоятельного расчета баллов и сравнения их с расчетом, произведенным комиссией.

Результаты и итоги персонального расчета баллов передаются в комиссию по расчету размера выплат для сравнения, обоснования и учета мнения работника.

При наличии разногласий, производится собеседование с работником МБДОУ в индивидуальном порядке или на заседании комиссии для обоснования показателей и критериев.

2.10. Для расчета выплат стимулирующего характера применяются критерии. Перечень критериев принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается заведующей МБДОУ.

Допускается изменение, уточнение и корректировка показателей и критериев на каждое полугодие.

При разработке критериев качества и результативности труда работников МБДОУ используются общие критерии из следующего перечня:

2.11. Показатели интенсивности и высоких результатов работы:

- эффективность работы с воспитанниками;
- динамика учебных достижений воспитанниками;
- активность воспитательной деятельности:
- эффективность профилактической работы с нарушителями Правил поведения и Устава МБДОУ;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- эффективность работы по профилактике травматизма воспитанников;
- эффективность применения здоровьесберегающих технологий;
- эффективность и результаты методической деятельности;
- использование современных педагогических технологий, в том числе ИКТ и др.;

- производится подсчет баллов по результатам полугодий по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника;

- суммируются баллы, полученные всеми работниками;
- размер стимулирующей части ФОТ, делится на общую сумму баллов. В

результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- денежный вес умножается на сумму баллов каждого воспитателя. В результате

получается размер стимулирующих выплат каждому воспитателю. Выплачиваются они равными долями ежемесячно.

3.6 Предельный размер стимулирующих выплат для всех категорий работников устанавливается в размере до 150 процентов (1,5 кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

3.7 Отпуск оплачивается работнику исходя из средней заработной платы, в котором учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска, до начала занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы воспитателя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.8 Результаты мониторинга профессиональной деятельности каждого работника и размер стимулирующих выплат заведующей МБДОУ представляет на рассмотрение и утверждение Управляющему совету МБДОУ.

3.9 Управляющий совет МБДОУ анализирует, участвует в оценке результативности труда работников МБДОУ, согласовывает распределение выплат, утверждает размер и порядок выплат по каждому работнику и передает заведующей МБДОУ для произведения выплат.

Положение в новой редакции
принято на общем собрании
трудового коллектива
от «___» _____ 2015 г.
Протокол № _____

**Критерии оценки результативности и качества работы
ВОСПИТАТЕЛЯ**

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	
	3	Поведение и внешний вид работника соответствуют этическим нормам,	2	
	4	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	2	
	5	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	
	6	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	
Качество воспитательно-образовательного процесса:	7	Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности По результатам контроля	3	
	8	Участие детей в конкурсах Внутри ДОУ Районный и окружной уровень Городской уровень	1	
			2	
			3	
	9	Наличие призовых мест Внутри ДОУ Районный и окружной уровень Городской уровень	1	
2				
3				
10	Количество детей охваченных дополнительным образованием Свыше 90% От 80 до 90% От 70 до 80% Ниже 70 %	3 2 1 0		
11	Работа по улучшению предметно-развивающей среды критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность Смени критериев по годовым задачам 1-2 критерия 3-5 критерия	1 2		
Качество оздоровительной работы:	12	Превышение нормы, указанной в СанПин обесчитывается (по таблице): 1-2 воспитанника 2-3 воспитанника Более 4 воспитанников	1	
			2	
			3	
	13	Заблеваемость Осенне-зимний период: Весенне-летний период: сад до 2 дн более 2 дн	2	
			0	
2				
0				

**Критерии оценки результативности и качества работы
МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя	
Общие показатели:	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3		
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	3		
	3	Поведение и внешний вид работника соответствуют этическим нормам	2		
	4	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	3		
	5	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2		
	6	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4		
Качество воспитательно-образовательного процесса	7	Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	2		
Качество оздоровительной работы:	8	Превышение нормы, указанной в СанПиН обесчитывается (по таблице): 1-2 воспитанника	1		
		2-3 воспитанника	2		
		Более 4 воспитанников	3		
	9	Отсутствие замечаний по выполнению СанПиН	Заболееваемость Осенне-зимний период: сад до 3 дд более 3 дд Весенне-летний период: Более 3 дд сад до 2 дд более 2 дд	2	
				3	
				0	
				2	
				3	
				0	
	11	Количество детей охваченных оздоровительными мероприятиями Свыше 90% От 80 до 90% От 70 до 80% Ниже 70 %	3		
			2		
1					
0					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			30		

**Критерии оценки результативности и качества работы
ЗАМЕЩТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО БЕЗОПАСНОСТИ**

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	
	3	Поведение и внешний вид работника соответствуют этическим нормам,	2	
	4	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	2	
	5	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	
	6	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	
	7	Уровень исполнительской дисциплины	2	
	8	Организация рабочего пространства	2	
Качество охраны воспитательно-образовательного процесса	9	Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения безопасности оказываемых услуг	2	
Другое	10	Экономия энергоресурсов	3	
	11	Сохранность имущества и материальных ценностей ОУ	4	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			28	

**Критерии оценки результативности и качества работы
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ**

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	
	3	Поведение и внешний вид работника соответствуют этическим нормам,	2	
	4	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	2	
	5	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	
	6	Стаж работы в данном учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	
	7	Уровень исполнительской дисциплины	2	
	8	Организация рабочего пространства	2	
Качество воспитательно-образовательного процесса	9	Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	2	
Другое	10	Экономия энергоресурсов	3	
	11	Сохранение имущества и материальных ценностей ОУ	4	
	12	Своевременная подача заявок по закупке, содержанию, ремонту имущества	2	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			30	

11

**Критерии оценки результативности и качества работы
Заместителя заведующего по ВМР**

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	
	3	Поведение и внешний вид работника соответствуют этическим нормам	2	
	4	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	2	
	5	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	
	6	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	
Качество воспитательно-образовательного процесса:	7	Работа по улучшению предметно-развивающей среды критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность Смена критериев по годовым задачам 1-2 критерия 3-5 критерия	1 2	
	8	Участие детей в конкурсах Внутри ДОУ Городской уровень	1 3	
	9	Наличие призовых мест Внутри ДОУ Городской уровень	1 3	
	10	Востребованность вариативных форм (превышение наполняемости, посещаемость, очередность)	3	
Организация работы с родителями:	11	НАЛИЧИЕ МЕРОПРИЯТИЙ 1-2 мероприятия в квартал 3-4 мероприятия в квартал	1 2	
	12	Наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью	3	
Инновационная деятельность:	13	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	4	
	14	Использование метода проектов в работе	4	
	15	Разработка авторских методик, программ, работ	5	
Професс-ный рост, профессиональная реализация:	16	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень	1 4	
	17	Участие в профессиональных конкурсах Городской уровень	4	

**Критерии оценки результативности и качества работы
ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА, УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА**

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	
	3	Поведение и внешний вид работника соответствуют этическим нормам	2	
	4	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	2	
	5	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	
	6	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	
Качество воспитательно-образовательного процесса:	7	Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности По результатам контроля	3	
	8	Участие детей в конкурсах Внутри ДОУ Районный и окружной уровень Городской уровень	1	
			2	
			3	
9	Наличие призовых мест Внутри ДОУ Районный и окружной уровень Городской уровень	1		
		2		
		3		
10	Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	2		
Организация работы с родителями:	11	НАЛИЧИЕ МЕРОПРИЯТИЙ 1-2 мероприятия в квартал 3-4 мероприятия в квартал	1 2	
		Инновационная деятельность:	12	Наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью
	13	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	4	
	14	Использование метода проектов в работе	4	
	15	Разработка авторских методик, программ, работ	5	
Професс-ный	16	Представление и обобщение опыта работы		

рост, профессиональная реализация:		(открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень	1 4	
	17	Участие в профессиональных конкурсах Городской уровень	4	
	18	Наличие призовых мест на уровне Городской уровень	4	
	19	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			50	

**Критерии оценки результативности и качества работы
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3	
	2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2	
	3	Поведение и внешний вид работника соответствуют этическим нормам	2	
	4	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	2	
	5	Наличие общественной нагрузки мероприятия, проведенные в рамках возложенных обязанностей	2	
	6	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	
Качество воспитательно-образовательного процесса:	7	Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности По результатам контроля	3	
	8	Участие детей в конкурсах Внутри ДОУ Городской уровень	1 3	
	9	Наличие призовых мест Внутри ДОУ Городской уровень	1 3	
	10	Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	2	
Организация работы с родителями:	11	НАЛИЧИЕ МЕРОПРИЯТИЙ 1-2 мероприятия в квартал 3-4 мероприятия в квартал	1 2	
	12	Наличие и ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью	3	
Инновационная деятельность:	13	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	4	
	14	Использование метода проектов в работе	4	
	15	Разработка авторских методик, программ, работ	5	
Професс-ный рост, профессиональная реализация:	16	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень	1 4	
	17	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			50	