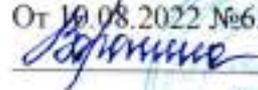


ПРИНЯТО

На общем собрании работников Учреждения
протокол от 10.08.2022. № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МБДОУ
«Кожаяевский детский сад «Василек»
От 10.08.2022 №65



О.В.Воронина



ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Кожаяевский
детский сад «Василек»
(МБДОУ «Кожаяевский детский сад «Василек»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ «Кожаяевский детский сад «Василек» (далее – ДОО), Положением об оплате труда работников ДОО, коллективным договором, в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОО и повышения качества воспитательно-образовательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Кожаяевский детский сад «Василек», устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам. Настоящее Положение принимается общим собранием работников Учреждения, 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. Распределение выплат стимулирующего характера

2.1. Система материального стимулирования включает в себя дифференцированные выплаты стимулирующего характера по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

2.2. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее Комиссия) вправе изменить размеры доплат и надбавок в зависимости от качества, результативности, творческого отношения к работе, а также в связи с нарушениями трудовой дисциплины.

2.3. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются экспертной комиссией, по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников, принимаемыми учреждением, по каждой категории работников отдельно.

3. Порядок назначения и определение размера выплат стимулирующего характера

3.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера определяется соответствующим регламентом, принимаемым ДОО самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом.

- 3.2. Вопросы стимулирования рассматриваются комиссией по каждому работнику.
- 3.3. Комиссией определяются показатели и подходы оценки выплат стимулирующего характера, согласовываются с профсоюзным комитетом ДОУ.
- 3.4. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа работы сотрудника и самоанализа деятельности педагога) в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДОУ.
- 3.5. Педагогические работники ДОУ предоставляют Комиссии материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденным положением не позднее 20 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. Решение об установлении постоянных выплат Комиссия принимает большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
- 3.9. Комиссия ежемесячно предоставляет для согласования руководителю протокол заседания и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.
- 3.10. На основании протокола Комиссии заведующий ДОУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.
- 3.11. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОУ рассматривает и разрешает возникшие проблемы при обращении в письменном виде по каждому обращению персонально.
- 3.12. Размеры выплат стимулирующего характера могут определяться в баллах, а также в конкретной денежной сумме по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании протокола заседания профсоюзного комитета ДОУ.
- 3.13. Администрация ДОУ обеспечивает гласность в вопросах подходов и критериев выплат стимулирующего характера для всех работников ДОУ.

4. Показатели оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

4.1. Показатели оценки результативности профессиональной деятельности работников, количество баллов или конкретная денежная сумма по каждому показателю устанавливаются ДОУ самостоятельно для каждой категории работников отдельно. Перечень показателей может быть дополнен или изменен по предложению общего собрания трудового коллектива, не чаще, чем 2 раз в год.

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижений
Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	1 б - частичное выполнение требований 2 б - выполнение требований и предписаний в полном объеме 3 б - отсутствие

		замечаний Роспотребнадзора
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	1 б - частичное выполнение требований 2 б - выполнение требований и предписаний в полном объеме 3 б - отсутствие замечаний Роспотребнадзора
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документов, отчетности)	1 б -своевременно, 2 б -своевременно и качественно, 3 б - в системе
	Высокий качество подготовки и организации ремонтных работ	1 б – план ремонта выполнен частично 2 б – план ремонта выполнен 3 б – качественное выполнение плана ремонта
	Высокий уровень организации деятельности обслуживающего персонала ДОУ	1 б – отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 2 б – качественное выполнение должностных обязанностей обслуживающим персоналом ДОУ 3 б – наличие благодарностей со стороны педагогов и родителей, Управления образования по организации деятельности обслуживающего персонала
	Другое	
Младший воспитатель	Активное участие в воспитательно-образовательном процессе, помощь воспитателю (праздники, утренники)	1 б - разовое участие 2 б - периодически 3 б - систематически и

		эффективно
	Высокое качество выполнения должностных обязанностей по обеспечению санитарно-гигиенических требований.	1 б - своевременное выполнение требований 2 б - отсутствие замечаний при проверках 3 б - выполнение должностных обязанностей с высоким уровнем ответственности и инициативы
	Другое	
Повар, помощник повара	Высокое качество выполнения должностных обязанностей	1 б - своевременное выполнение требований 2 б - отсутствие замечаний при проверках 3 б - выполнение должностных обязанностей с высоким уровнем ответственности и инициативы
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1 б - частичное выполнение требований 2 б - выполнение требований и предписаний в полном объеме 3 б - отсутствие замечаний
	Другое	
учитель-логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми	1 б – незначительное снижение показателей (до 5%) 2 б – стабильность показателей 3 б - рост показателей
	Количество обращений родителей	1 б – незначительное снижение

		показателей (до 5%) 2 б – стабильность показателей 3 б - рост показателей
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1 б – выбор содержания контингента, методик контроля 2 б – процесс создания банка данных 3 б – устойчивая и апробированная система
	Участие в инновационной деятельности учреждения и экспериментальной работе	1 б – подготовительный этап участия в инновационной деятельности 2 б – основной этап участия в инновационной деятельности 3 б – обобщение и распространение опыта на муниципальном и региональном уровне
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение документации и т. д.)	1 б – своевременно 2 б – качественно 3 б - постоянно
	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающее индивидуальный подход к детям	1 б - разовое участие 2 б - периодически 3 б - систематически и эффективно
	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок.	1 б - разовое участие 2 б - периодически 3 б - систематически и эффективно
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. с учетом образовательной программы ДОУ	1б-на уровне учреждения 2б-на муниципальном

		уровне 3б-на региональном уровне
	Участие в работе и подготовке документов на воспитанников для психолого-медико-педагогического консилиума.	1 б – своевременно 2 б – качественно и своевременно 3 б - постоянно
	Участие в общих мероприятиях ДОО (детских праздниках, конкурсы, развлечения).	1 б - разовое участие 2 б - периодически 3 б - систематически и эффективно
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1 б - разовое участие 2 б - периодически 3 б - систематически и эффективно
	Работа в комиссиях или корреспондентом официального сайта образовательного учреждения.	1 б - разовое участие 2 б - периодически 3 б - систематически и эффективно
	Другое	
Старший воспитатель	Подготовка и исполнение локальных актов, методических и других отчетов различных уровней	4-исполняет 3-частично 0-не исполняет
	Организация и контроль (мониторинг) образовательного процесса.	3-исполняет 2-частично 0-не исполняет
	Реализация месячного плана деятельности ДОО в полном объеме	3-полностью выполнен 2-частично 0-не выполнен
	Работа по привлечению педагогов к методическо-исследовательской деятельности, разработка и внедрение инноваций, авторских программ	2-внутри ДОО 3-на муниципальном 4-на региональном 5-на федеральном
	Результативные выступления подготовки детей в конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, соревнованиях	2-внутри ДОО 3-на муниципальном 4-на региональном 5-на федеральном

	Подготовка материала для сайта ДОУ и интернет ресурсов	2-сайт ДОУ, офиц. группа в ВК 3- муниципальные интернет ресурсы 4- региональные и федеральные интернет ресурсы
	Организация аттестации педагогических работников	2-СЗД 3- первая 5 - высшая категории
	Организация проведения методических мероприятий на базе ДОУ	2 -за каждое мероприятие 0- не проводилось
	Организация проведения методических мероприятий	3-на муниципальном 4-на региональном 5-на федеральном
	Участие ДОУ в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях, соревнованиях	3-на муниципальном 4-на региональном 5-на федеральном
	Участие с личным выступлением, докладом, мастер-классом, презентацией на конференциях, семинарах, МО (выше уровня ДОУ). Распространение личного педагогического опыта.	3-на муниципальном 5-на региональном 6-на федеральном
	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	2-проводилось 0- не проводилось
	Участие в общественной жизни (благоустройстве территории, ремонте и подготовке ДОУ к началу учебного года, утренниках и прочих мероприятиях ДОУ, помощь на группах)	1- за мероприятие

Критерии оценки воспитателя

	показатель	Условия реализации	Количество баллов
1.	Исполнительская дисциплина	Педагог своевременно и качественно ведет документацию группы, предоставляет администрации информационные материалы и отчеты	1-2
		Отсутствие задолженности по	1-2

		родительской плате	
2.	Работа без больничных листов		3
3.	Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды	Обогащение предметно-развивающей среды группы в соответствии с требованиями ФГОС ДО	1-5
		Совершенствование материально-технического оснащения участка	1-5
		Содержание участка и группы в соответствии с требованиями СанПин (отсутствие замечаний по санитарному состоянию участка, группы)	1
4.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	До 1 случая/до 2 случаев ясли/сад	3
		До 2 случаев/до 3 случаев ясли/сад	2
		До 3 случаев/до 4 случаев ясли/сад	1
5.	Посещаемость воспитанниками группы	Менее 75% /70% ясли/сад	0
		75-80% /70-75%) ясли/сад	1
		80-90 % /75-80% ясли/сад	2
		Более 90% /80% ясли/сад	3
6.	Увеличение объема выполняемой работы (замещение временно отсутствующего работника)	Длительное время (более 7 рабочих дней)	3
		От 3 до 7 рабочих дней	2
		От 1 до 3 рабочих дней	1
7.	Подготовка и проведение мероприятий для воспитанников	Подготовка воспитанников к празднику, ведущий на празднике	1
		Выступление в качестве героя	1
		Украшение музыкального зала	1
		Досуги и развлечения в рамках группы	1
8.	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия,	- внутри ДООУ	1
		- на районном уровне	2
		- на региональном уровне	4
		- на всероссийском уровне	6

	мастер-классы и т.п.)		
9.	Публикации	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (сертификат о публикации)	5
10.	Профессионально-общественная активность	Участие в работе органов самоуправления, творческие группы	1
		Разработка образовательной программы ДОУ и рабочей программы воспитателя	2
		Участие педагога в реализации муниципальных проектов и программ, социально-значимых для социума мероприятиях	3
11.	Дополнительное повышение квалификации (кроме КПК)	Посещение мероприятий проводимых МК УО (МО, семинары, конференции, открытые просмотры, мастер-классы и др.) (приложить раздаточный материал или провести презентацию)	3
		Документ об успешном прохождении курсов (удостоверение, сертификат о повышении пед.мастерства)	5
12.	Участие в конкурсах	Педагог (муниципальный, региональный, федеральный уровень) Победитель: 1 место – 2, 2 место – 1, 3 место – 0,5 дополнительно	3-8
		Воспитанники (муниципальный, региональный, федеральный уровень) Победитель: 1 место – 2, 2 место – 1, 3 место – 0,5 дополнительно	3-8
13.	Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога	3
		Информационно-коммуникативная связь с родителями (книжки-передвижки, публичные отчеты, газеты и др.)	3
		Работа по формированию вовлеченности родителей в модуль взаимодействия «педагог-родитель-ребенок»	3

14.	Отсутствие травматизма	Воспитанники, получившие травму во время образовательного процесса	По факту травмы Вычет 50% от общей суммы баллов
15.	Соблюдение кодекса профессиональной этики	<input type="checkbox"/> общая культура поведения педагога <input type="checkbox"/> внешний вид <input type="checkbox"/> соблюдение субординации	За несоблюдение - вычет от 5 до 15% от общей суммы баллов
16.	Повышение качества воспитательно-образовательного процесса	Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в образовательной деятельности	3
		Качество освоения воспитанниками ООП ДОУ (за год): результаты мониторинга (в т.ч. в электронном виде); оперативного контроля старшим воспитателем	3
		Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к детям с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, к воспитанникам разновозрастной группы	3
17.	Кружковая работа	Ведение в системе кружковой работы с детьми согласно годового плана работы	3
18.	Обеспечение благоприятного микроклимата, психологической комфортности в группе	Согласованное взаимодействие (слаженность) персонала в группе	2
19.	Работа с информационными ресурсами	Выполнение функций администратора, корреспондента официального сайта ДОУ	4

		Выполнение корреспондента официального сайта ДОУ (заполнение своей группы)	2
20.	Иное		

5. Методика оценки качества деятельности работников ДОУ

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основе показателей результативности профессиональной деятельности работников ДОУ.

5.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

5.3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется для каждой категории работников отдельно.

5.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

5.5. Размер выплаты стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн} \cdot С_p}{С_{в}} ;$$

где:

СН_р - стимулирующая надбавка конкретному работнику;

Φ_{сн} - фонд надбавок за качество и напряженность;

С_в - сумма баллов всех работников образовательного учреждения;

С_р - сумма баллов конкретного работника образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

6. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

6.1. Для оценки результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения ежегодно создается комиссия в количестве не более 5 человек.

6.2. В состав Комиссии входят представители администрации образовательного учреждения, выборного профсоюзного органа, органов самоуправления образовательного учреждения, старший воспитатель.

6.3. Персональный состав Комиссии и его председатель, секретарь утверждается решением руководителя образовательного учреждения, принятым по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения.

6.4. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

6.5. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы или конкретная денежная сумма по каждому показателю.

6.6. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным

обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем экспертной комиссии и работником образовательного учреждения и передаётся вместе с показателями по данному работнику в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений учреждения для вынесения окончательного решения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.7. Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников образовательного учреждения;

- устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

- секретарь Комиссии составляет итоговый протокол по всем работникам образовательного учреждения и передает протокол заведующему образовательным учреждением.

6.8. Заведующий образовательным учреждением на основании итогового протокола издает соответствующий распорядительный документ об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.9 Выплата премий работникам общеобразовательного учреждения осуществляется из стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя образовательного учреждения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат стимулирующего характера

7.1. Размер выплат стимулирующего характера (постоянных и разовых) может быть снижен:

- 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 и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые на работу, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, жалоб родителей, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих и надзорных органов;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

7.2. Решение об уменьшении размера выплат стимулирующего характера устанавливает Комиссия.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием работников Учреждения, утверждения заведующим учреждением.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по мере необходимости в соответствии с действующим законодательством и утверждаются приказом заведующего учреждением.

*Принято на общем собрании работников Учреждения
Протокол № 2 от «10» августа 2022 г.*

