

«Согласовано»  
Председатель профкома  
МДОУ Пехлецкий д/с  
«Солнышко»

Ступакова Е.М.  
Протокол от 09.01.18 № 1

«Утверждаю»  
Заведующий МДОУ  
Пехлецкий д/с  
«Солнышко»



Н.А.Балашова  
Приказ от 09.01.2018 № 30/9

## ПОЛОЖЕНИЕ

**«О выплатах стимулирующего характера»  
работникам муниципального дошкольного  
образовательного учреждения Пехлецкого детского  
сада «Солнышко» муниципального образования –  
Кораблинский муниципальный район Рязанской  
области**

## ПОЛОЖЕНИЕ

### «О выплатах стимулирующего характера»

**Работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения Пехлецкого детского сада «Солнышко» муниципального образования – Кораблинский муниципальный район Рязанской области**

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Главы администрации муниципального образования от 11 октября 2012 г. № 561 об утверждении «Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений».
- 1.2 Настоящее положение регламентирует порядок стимулирования работников МДОУ Пехлецкого детского сада «Солнышко» (далее – МДОУ) в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы детского сада, достижения оптимального качества образовательных результатов, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3 Настоящее Положение отражает критерии и показатели качества результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты.
- 1.4 Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, обеспечивающим демократический, государственно – общественный характер управления, по представлению заведующей МДОУ.
- 1.5 Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.
- 1.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками МДОУ Пехлецкого детского сада «Солнышко» в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.
- 1.7 . Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, год и единовременные премии.

## 2. ВИДЫ, ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ЛИШЕНИЕ И СНИЖЕНИЕ ВЫПЛАТ.

2.1. В ДОО устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1. Текущие;

2.1.2. Единовременные (разовые).

Текущие стимулирующие выплаты осуществляются:

- по результатам работы за месяц
- по результатам работы за квартал;
- по итогам работы за год.

Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в связи с:

- государственными или профессиональными праздниками;
- юбилейными датами сотрудников (50 лет и далее каждые 5 лет);
- оказание материальной помощи сотруднику ДОО, попавшему в тяжелую жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма)

2.2. Порядок установления и размер стимулирующих выплат:

2.2.1. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых финансовыми органами на стимулирующий фонд оплаты труда.

2.2.2. Выплаты устанавливаются с учетом результатов труда, с учетом сложности, напряженности и других качественных показателей труда конкретного работника.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МДОУ распределяется следующим образом:

- на выплаты основным педагогическим работникам по результатам работы, но с доведением средней заработной платы по учреждению до областных целевых показателей (На основании распорядительных документов Правительства Рязанской области), не основным педагогическим работникам – в соответствии с п. 2.2.16. настоящего Положения

- на выплаты непедагогическим работникам, оставшаяся сумма от выполнения обязательств по поддержанию средней заработной платы педагогических работников по МДОУ.

2.2.4. Выплаты устанавливаются за работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, интенсивность и напряженность труда. Доплата за совмещение (совместительство) профессий (должностей) при выполнении временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующей МДОУ по вакантной должности и оплачивается согласно штатного расписания.

2.2.5. Единовременная выплата в связи с несчастными случаями выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Единовременные выплаты в связи с юбилейными датами и несчастными случаями выплачиваются на основании личного заявления работника по приказу заведующей МДОУ.

2.2.6. Размер единовременной выплаты конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах.

2.2.7. Комиссию по распределению стимулирующего фонда формирует руководитель ДОО приказом по учреждению в количестве 3 человек.

2.2.8. В состав комиссии вводятся представители: работников, председатель профкома, члены администрации в равных долях.

2.2.9. Стимулирующие выплаты производятся по приказу руководителя.

2.2.10. Работникам, проработавшим неполный расчетный период, в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам текущие стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

2.2.11. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам месяца по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств.

2.2.12. Для установления стимулирующих выплат педагогические работники, МДОУ представляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оценочный лист деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и пояснительную записку.

2.2.13. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.2.14. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает оценочные листы с приложенными аналитическими записками и принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам на определенный период (в баллах). На остальных работников МДОУ (кроме главного бухгалтера) комиссия по распределению стимулирующих выплат принимает решение о размере стимулирующих выплат (в баллах) в соответствии с критериями и показателями по должности работника самостоятельно.

2.2.14. Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем. Протоколы хранятся администрацией учреждения.

2.2.15. О размере стимулирующих выплат главному бухгалтеру заведующий МДОУ принимает решение самостоятельно, на период с 01.01 по 31.08 и с 01.09 по 31.12. В соответствии с приказом УО и МП «Об установлении

размеров стимулирующих выплат руководителей образовательных организаций района».

2.2.16. Лица, не проработавшие полный расчетный период или работающие в МДОУ в порядке внешнего совместительства, могут быть простимулированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

2.2.17. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя ДОУ устанавливаются приказом Учредителя.

2.2.18. В случае экономии фонда оплаты труда МДОУ средства направляются на выплаты стимулирующего характера (единовременные премии)

### 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ.

3.1. Все работники ДОУ имеют право на установление стимулирующих выплат согласно данному положению.

3.2. Руководитель ДОУ имеет право на снижение или отмену выплат:

3.2.1. Стимулирующие выплаты могут быть снижены в размерах, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен приказом заведующей МДОУ на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов :

- за нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка –до 100 %

- нарушение должностной инструкции – до 100 %

- правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда –до 50 %

- неисполнения приказов и распоряжений заведующей МДОУ –до 50 %

- нарушения режима дня воспитанников –до 50 %

-нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников–до100 %

- замечаний со стороны надзорных органов, замечания по ходу внутреннего контроля – до 50 %

- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 50 %

Выплата не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

3.2. 2. Руководитель имеет право отменять или уменьшать размер стимулирующих выплат при отсутствии или недостатке фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении работ.

3.3. Руководитель ДОУ обязан издать приказ об установлении стимулирующих выплат не позднее 25-го числа каждого месяца.

3.4. В случае, если кто либо из работников находится в больничном листе, то приказ об установлении стимулирующих выплат может быть издан руководителем позднее 20 числа текущего месяца, но не позднее 27

числа текущего месяца , в связи с начислением главным бухгалтером заработной платы.

#### **4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДООУ.**

- 4.1. Критерии качества результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливается ДООУ самостоятельно, но на основе примерного перечня оснований (критериев) для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, оказывающих услуги в сфере дошкольного образования по результатам труда. (Письмо министерства образования Рязанской области от 28.11.2013 г. № ЕБ/12 – 9840). Перечень критериев может быть дополнен по предложению профкома, Совета трудового коллектива, педагогического совета ДООУ, не чаще 1 раза в год.
- 4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:
- для педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель) (Приложение № 1)
  - для непедагогических работников (помощник воспитателя, повар, завхоз) (Завхоз, помощники воспитателей, главный бухгалтер, сторожа, подсобный рабочий, рабочий по уборке служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту зданий и оборудования, повар, операторы газового оборудования) (Приложение № 2)

#### **5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

- 5.1. Произвести подсчет баллов по каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.
- 5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (педагогических работников, непедагогических), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях).  
Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 5.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.4. В целях достижения целевого показателя, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения не будет выбрана по тем или иным причинам полностью, допускается, по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера распределение их по работникам с учётом оценки значимости внесенного личного вклада в развитие ДООУ.

## 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, согласования с председателем профкома МДОУ, утверждения приказом заведующей.
- 6.2. Положение «О выплатах стимулирующего характера» работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения Пехлецкого детского сада «Солнышко» муниципального образования – Кораблинский муниципальный район Рязанской области от 12.11.2012 года, утвержденное приказом № 27 утрачивает свою силу, в связи с вступлением в силу нового положения.
- 6.3. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом МДОУ и не должно противоречить ему.
- 6.4. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.
- 6.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 7.1. настоящего Положения.

**Критерии  
качества результативности труда  
педагогических работников  
МДОУ Пехлецкий детский сад  
«Солнышко»**

№	Критерии	Баллы			Подтверждающие документы
		Макс Кол-во	Самооценка	Оценка комиссии	
1.	Проведение открытых занятий				
	Уровень МДОУ	1			
	Муниципальный уровень	2			
2.	Участие педагога в научно-методической работе, профессиональных конкурсах, методических выставках (баллы суммируются)				Документы, подтверждающие участие
	Региональный уровень	3			
	Муниципальный уровень	2			
	Уровень МДОУ	1			
3.	Оказание помощи в подготовке педагога к профессиональному конкурсу, выставке и т.д.	1			Приказ заведующей ДОУ
4.	Наличие публикаций и использование наработок в практической деятельности				Документы, подтверждающие публикацию
	Муниципальный уровень	2			
	Уровень ДОУ	1			
5.	Работа в педсовете (Подготовка докладов, отчетов)	3			Приказ заведующей МДОУ
6.	Использование ИКТ в обработке документов, в воспитательно-образовательной работе, применение на занятиях наглядных материалов	3			Аналитическая справка заведующей
7.	Наличие Портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение	2			Аналитическая справка заведующей
8.	Самообразование педагога (защита творческого отчета на педагогическом совете ДОУ), наличие папки по самообразованию	2			Протокол педагогического совета ДОУ
9.	Участие педагога в массовом мероприятии в роли персонажа	1			
	Организация и проведение досугов и развлечений в ДОУ	3			
10.	Общественная удовлетворенность работой сотрудника (отсутствие жалоб со стороны руководства, коллег и потребителей услуг)	1			Отсутствие фиксированных жалоб
11.	Участие в работах по благоустройству и укреплению материально-технической базы ДОУ	1			Аналитическая справка заведующей
13.	Дополнительно по должности воспитатель				Аналитическая справка заведующей
	Приобретение наглядных пособий и методической литературы для развития детей	1			
14.	Сотрудничество с родителями, направленное на реальное уменьшение долга по родительской плате	1			Аналитическая справка заведующей
	Дополнительная работа с детьми по подготовке к школе	2			
	Ответственное отношение к производственной необходимости (замена отсутствующего работника)	1			
	Ежегодное обновление стендов и оформление групп, приемной комнаты	1			

Максимальное количество баллов – 35

Общая сумма стимулирующего фонда педагогического работника \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ общее количество баллов

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_ рублей

**Критерии  
качества результативности труда  
непедагогических работников  
МДОУ Пехлецкий детский сад  
«Солнышко»**

**Критерии  
результативности и эффективности работы учебно-  
вспомогательного персонала  
по должности «помощник воспитателя».**

№	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение санитарно – гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПин2.4.1.3049-13, с целью создания условий для сохранения здоровья воспитанников. Отсутствие замечаний, предписаний, обоснованных жалоб.	Да	2  2		
2	Непосредственная помощь воспитателю в подготовке образовательной деятельности: - помощь в оформлении предметно – развивающей среды (перечислить) - организация и участие в утренниках - участие в конкурсах, мероприятиях, на уровне района, ДОУ		2  2 2		
3	Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей - работа на клумбах, цветниках, огородах - покраска оборудования, - побелка деревьев, бордюров, - косметические ремонты.	Да	2 2 2 2		
4	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы.	Да	2		
5	Работа без больничного листа.		2		
6	Общественная активность.	Да	2		
	Итого		24		

Максимальное количество баллов – \_\_\_\_\_

Общая сумма стимулирующего фонда \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ общее количество баллов

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_ рублей

## Критерии и показателей результативности и эффективности работы по должности «повар».

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Единица измерения	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	Да	3		
2	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи.	Да	2		
3	Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей: - работа на клумбах, цветниках, огородах, - покраска, побелка деревьев, бордюров - косметический ремонт пищеблока.	Да	2 2 2		
4	Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды.	Да	2		
5	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы.	Да	2		
6	Работа без больничного листа.	Да	2		
7	Общественная активность.	Да	2		
	Итого		19		

Максимальное количество баллов – \_\_\_\_\_

Общая сумма стимулирующего фонда работника \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ общее количество баллов

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_ рублей

## Критерии Качества результативности и эффективности работы по должности «сторож».

№	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	Да	2		
2	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	Да	2		
3	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.	Да	2		
4	Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей - работа на клумбах, цветниках, огородах - покраска оборудования, - побелка деревьев, бордюров, - уборка подсобных помещений - косметические ремонты	Да	2 2 2 2 2		
4	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы.	Да	2		
5	Общественная активность.	Да	2		
	Итого		20		

Максимальное количество баллов – \_\_\_\_\_

Общая сумма стимулирующего фонда работника \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ общее количество баллов

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_ рублей

**Критерии  
качества результативности и эффективности работы  
по должности «рабочий по стирке белья»**

№	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм техники и охраны труда.	Да	2		
2	Ведение и содержание документации в надлежащем порядке.	Да	2		
3	Сохранность оборудования, приборов, материалов, белья, полотенец.	Да	2		
4	Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей - работа на клумбах, цветниках, огородах - покраска оборудования, - побелка деревьев, бордюров, - уборка подсобных помещений - косметические ремонты	Да	2 2 2 2 2		
5	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы.	Да	2		
6	Общественная активность.	Да	2		
	Итого		20		

Максимальное количество баллов – \_\_\_\_\_

Общая сумма стимулирующего фонда работника \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ общее количество баллов

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_ рублей

## Критерии и показателей результативности и эффективности работы по должности «оператор газовых котлов».

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	Да	2		
2.	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	Да	2		
3.	Отсутствие случаев аварий по вине оператора.	Да	2		
4.	Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей - покраска оборудования, - уборка подсобных помещений - косметический ремонт котельной	Да	2 2 2		
4.	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы.	Да	2		
5.	Общественная активность.	Да	2		
	Итого		16		
№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Единица измерения	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности оператора автономного ТП	Да	-1		
2.	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-1		
3.	Нарушение техники безопасности.	Да	-1		
4.	Несоблюдение установленного графика работы.	Да	-1		
	Итоговый балл				

Максимальное количество баллов – \_\_\_\_\_

Общая сумма стимулирующего фонда работника \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ общее количество баллов

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_ рублей