

**ПРИНЯТО:**  
Собранием трудового коллектива  
МКДОУ ЦРР – д/с №10  
Протокол № от

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Заведующий МКДОУ ЦРР – д/с №10  
\_\_\_\_\_ /М.А. Швецова/

Приказ № \_\_ от \_\_ 2015г.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель профсоюзного комитета  
МКДОУ ЦРР – д/с №10  
\_\_\_\_\_ /Н.В. Галеева/

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О стимулирующих выплатах работникам  
Муниципального казённого дошкольного  
образовательного учреждения**

**Центр развития ребёнка – детский сад №10**

**г. Усть - Катав**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка – детский сад №10 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, Указом Президента РФ от 17.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», согласно Уставу ДОУ, Коллективному договору ДОУ, Положения «Об оплате и стимулировании труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений» с целью усиления социально-экономической защиты работников ДОУ, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников, решения Собрании депутатов Усть – Катавского городского округа от 30.09.2010г. №184 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки»,

1.2. Настоящее Положение определяет критерии эффективности деятельности работников (Приложения) и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работникам МКДОУ ЦРР – д/с №10 (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МКДОУ ЦРР – д/с №10, регулирующим порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ ЦРР – д/с №10 за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период в процентном соотношении к должностному окладу.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

1.7. Система стимулирования включает выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работников Учреждения на основании решения Комиссии Учреждения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются или понижаются по решению Комиссии при объявлении дисциплинарного взыскания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины, ненадлежащее выполнение должностных обязанностей на весь период взыскания.

1.9. При увольнении работника стимулирующие выплаты не устанавливаются.

1.10. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

1.11. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисления выплат стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени.

1.12. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **II. Порядок стимулирования.**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, включающие в себя выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения в пределах ФОТ:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- надбавка молодым специалистам;
- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный год).

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующей Учреждения в пределах фонда оплаты труда по показателям эффективности деятельности каждого работника Учреждения, согласно утверждённых критериев (Приложения) к настоящему Положению.

2.3. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением Учреждения.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в учреждении приказом руководителя создается комиссия по распределению выплат (далее – Комиссия).

2.5. Комиссия в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности работника за отчётный период в соответствии с критериями данного Положения (приложение).

2.6. Результаты оформляются в процентном отношении за каждый показатель результативности пропорционально количеству баллов.

2.7. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий Учреждения издаёт приказ, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

## **III. Критерии оценки результативности деятельности работников.**

3.1. Критерии результативности деятельности работников Учреждения устанавливаются Учреждением самостоятельно для каждой категории работников учреждения в соответствии с квалификационными характеристиками.

3.2. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования в разрезе категорий работников, порядок определения стоимости балла, одинаковой для всех категорий работников.

3.3. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

## **IV. Основные показатели, являющиеся основанием для снятия стимулирующих выплат работникам МКДОУ ЦРР – д/с №10**

### **1. Старший воспитатель:**

- Несвоевременная и некачественная сдача отчётов
- Некачественная организация методической работы
- Некачественное обеспечение выполнения требований по итогам проверок надзорных органов

- Низкая результативность качества образовательного процесса (аттестации педагогических работников, реализация годового плана работы)

## **2. Педагогические работники:**

- Отсутствие участия в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях ДОО
- Не соответствие с ФГОС, без изменений предметно-развивающая среда
- Безактивность детей, родителей в мероприятиях ДОО, конкурсах
- Нарушение СанПин, по охране труда, неэстетичность рабочего места
- Наличие долга по родительской плате, жалоб со стороны родителей
- Высокий процент уровня заболеваемости

## **3. Заместитель заведующего по АХЧ:**

- Некачественное обеспечение выполнения лицензионных требований по итогам проверок надзорных органов
- Некачественная подготовка к проведению ремонтных работ
- Несвоевременная и некачественная сдача отчётов в вышестоящие инстанции
- Некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий ДОО
- Нарушение трудовой дисциплины, пожарной безопасности

## **4. Работники бухгалтерии**

- Несвоевременная и некачественная сдача отчётов, информации для руководителя ДОО, управления образования города
- Несвоевременность начисления заработной платы сотрудников
- Некомпетентность работника в принятии своевременных решений, связанных с финансовой деятельностью
- Некачественная организация работы по вопросам родительской оплаты за содержание воспитанников
- Некачественное выполнение приказов, заявок и поручений.

## **5. Делопроизводитель**

- Несвоевременная и некачественная сдача отчётов, информации для руководителя ДОО, управления образования города
- Некачественное выполнение приказов, заявок и поручений.
- Некачественное ведение документации по делу производства
- Некомпетентность работника в принятии решений по курирующим вопросам в области охраны и делопроизводства
- Жалобы, замечания вышестоящих инстанций
- Некачественная организация работы с электронной системой «Электросад»

## **6. Младший обслуживающий персонал**

- Некачественное обеспечение санитарно-гигиенических условий, эстетичность рабочего места
- Несвоевременность прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством
- Некачественное исполнение своих должностных обязанностей
- Нарушение правил трудового распорядка, пожарной безопасности.

Критерии оценки профессиональных достижений старшего воспитателя

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Критерии	Показатели	Баллы	Максимальное кол-во бал.
<b>Качество образовательного процесса</b>	Организация аттестации педагогических работников	За каждого педагога – 3 балла	до 15
	Разработка методических рекомендаций, пособий, планов мероприятий, локальных актов учреждения (программ, Положений).	Программа – 10 баллов Положения – 7 баллов Рекомендации, пособия, планы – 5 баллов	до 22
	Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объёме. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	Выполнение всех мероприятий – 5 баллов Мониторинг обр. процесса – 4 баллов	9
<b>Педагогическая активность</b>	Участие в инновационной деятельности (разработка проектов, внедрение ИКТ и развивающих технологий), проведение открытых мероприятий, семинаров, презентаций, выступления на семинарах, в ГМО, показ мастер-классов.	За каждое мероприятие – 5 баллов	до 10
	Участие в подготовке педагогов в различных конкурсах, проектах, соревнованиях, мероприятиях:	<u>Участие:</u> - област., федер. уровня - 5 бал. - муниципал. уровня – 4 балла - уровень ДОУ – 3 балла <u>Призёры:</u> - 7 баллов - 6 баллов - 5 баллов	до 15
	Организация работы творческих групп педагогов. Наставничество (индивидуальное, групповое). Организация работы МПк (в ДОУ).	Осуществление деятельности – 5 баллов Наставничество – до 5 баллов Работа МПк – до 5 баллов	до 15
	Повышение авторитета и имиджа ДОУ: - работа с сайтом; - связь со СМИ (наличие публикаций).	Сайт ДОУ – 5 баллов Любой уровень – до 5 баллов	до 10

<b>Сотрудничество с родителями</b>	Оформление информационных стендов Организация совместных мероприятий (праздники, досуги, родительские собрания, дни открытых дверей).	- до 4-х баллов за каждое – 5 баллов	до 9
<b>Исполнительская дисциплина</b>	Подготовка отчётов, документации, своевременное предоставление требуемой информации, чёткое исполнение приказов, поручений, соблюдение правил трудового распорядка, СанПин, комплексной безопасности, за работу без больничных листов.	По результативности  <i>Нарушение трудовой дисциплины, неэстетичность рабочего места – минус 3 бал.</i>	до 15 баллов
		<b>ИТОГО:</b> количество баллов	До 120

**Примечание: 1 балл = 1%**

Критерии оценки профессиональных достижений педагогического работника

Критерии	Показатели	Баллы	Максимал. кол-во бал.	
<b>Создание условий для сохранения здоровья детей</b>	За организацию работы по повышению процента занятости места 1 ребёнком (посещаемость)	Свыше 85% - 10 бал. 75 – 85% - 8 бал. менее 75% - 0 бал.	<i>ран.возр:</i> выше 70% - 10 б. от 60-70% - 8 бал. менее 60% - 0 бал.	10
	Уровень заболеваемости	Нет заболеваемости – 5 баллов Ниже 0,5 на ребёнка – 3балла	<i>высокий % - минус 3б</i>	5
	Проведение оздоровительных мероприятий (закаливание, гимнастики, развлечения, досуги) Обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травматизм	Закаливание, гимнастики – 2 балла Мероприятия - 3 балла (за каждое) Отсутствие детского травматизма – 3 балла	<i>Наличие травматизма – минус 3б.</i>	8
	Адаптация (2мес. – ранний возраст), средний: Работа в младших группах	До 7 баллов До 5 баллов		7
<b>Качество педагогической деятельности</b>	Участие в различных конкурсах, проектах, соревнованиях, мероприятиях ДОУ.  <i>Отсутствие участия – минус 3б.</i> Наставничество (индивидуальное, групповое): Поощрение за Грамоту Министерства РФ:	<u>Участники:</u> - област.,федер. уровня - 5 б. - муниципал. уровня – 3 балла - уровень ДОУ – 2 балла До 5 баллов Постоянно – 5 баллов	<u>Победители:</u> - 7 баллов - 6 баллов - 5 баллов	до 15
	Качество ведения документации (наличие рабочих планов, табель посещаемости, тетрадь здоровья, работа с семьей).	При соответствии требованиям делопроизводства - до 5 баллов <i>При многократных замечаниях – минус 5 бал.</i>		5
	Методработа: выступления на семинарах и конференциях, презентации, опыт работы, разработка планов и программ, показ мероприятий, внедрение ИКТ и развив. технологий	За каждое мероприятие – 3балла.  <i>Безактивность в мероприятиях – минус 5 бал.</i>		до 9
	Повышение профессионального уровня педагога: - самообразование – планы, курсы, показ мастер-класса, участие в ГМО; - работа с сайтом; - наличие публикаций педагогов ДОУ.	За каждое мероприятие – 3балла  Личный сайт - 3 балла, сайт ДОУ – 2 балла Любой уровень – до 3 баллов		до 11

	Создание условий (оформление развивающей среды группы, участка, учреждения, территории ДОУ):	В группе – до 5 бал. На территории – до 5 бал. <i>Не соответствие ФГОС, без изменений - минус 3б.</i>	до 10
<b>Сотрудничество с родителями</b>	Информационный уголок (стенды, папки). Организация совместных мероприятий (праздники, досуги, родительские собрания, дни открытых дверей). Привлечение родителей к созданию среды группы, ДОУ.	- до 3-х баллов за каждое – 3 балла  - до 3 баллов	до 9
	Отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб Отсутствие долгов по родительской плате	- 2 балла - 2 балла <i>Наличие жалоб со стороны родителей – минус 2б. Наличие долга по родит. плате – минус 2 б.</i>	4
<b>Исполнительская дисциплина</b>	- своевременное сдача отчётов, материалов; - соблюдение правил трудового распорядка, выполнение режима, СанПин; - за работу без больничных листов.	- 3 балла - 2 балла  - 2 балла <i>Нарушение трудовой дисциплины, неэстетичность рабочего места – минус 3 бал.</i>	7
		<b>ИТОГО:</b> количество баллов	До 100

**Примечание: 1 балл = 1%**



Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Должность педагога \_\_\_\_\_

МЕСЯЦЫ 2015 – 2016 учебного года	Критерии эффективности деятельности												Бал лы
	Создание условий для сохранения здоровья				Качество педагогической деятельности					Работа с родителями		Исполнит. дисциплин	кол- во
	посещаемос: свыше 85% - 10бал, 75-85 - 8бал. мл.возр.: выше 70% - 10б от 60-8б.	заболе ваемость нет -5б., до 0,5-3б  <i>высокая</i> – <i>минус</i> <i>3бал.</i>	Провед. оздоров. меропр.: за1- 3б. Закал., гимнаст. - 2 бал. Отсутст. травмат. – 3бал. <i>Наличие</i> <i>травм. –</i> <i>минус 3б</i>	Адаптац. (2м.) ран.воз, средний - до 7б.  Работа в млад. гр до 5бал.	Участие: конкурс, проекты, соревнов. мероп.д/с до 15б. Наставнич ество: - до 5б. Грамота Мин.РФ: - 5 бал.	Качеств. ведение документац ии (план, табель, сведения о родит., тетрадь здоров.) - до 5б. <i>Неоднокр.</i> <i>замечание</i> <i>минус 5б</i>	Мет. работа семинары, опыт работ, разработка планов, показ занятий, внедр. ИКТ и разв. техн.  <i>Безактивно</i> <i>сть:</i> <i>минус 5б</i>	Повышен. професс.: самообр.- участие в ГМО, планы, курсы, мастер-кл. 1мер.- 3б.  Сайт:до3б Публикац ии: до3б.	Создание условий: развив. среда в группе, на территори и, в ДОУ – до 5б.  <i>Не соотв.</i> <i>ФГОС,</i> <i>без измен.</i> <i>минус 3б.</i>	Уголки – информац, - 3бал., проведен. мероприя. – 3 бал., Привлеч. к жизни группы – 3 бал.	Отсутств долгов: по оплате- 2балла,  жалоб- 2 балла  <i>Наличие</i> <i>долгов и</i> <i>жалоб:</i> <i>минус 2б.</i>	Своевремен. сдача отчётов материалов – 3балла, Собл. правил труд. распор, вып. режима, СанПин – 2б. Работа без больн., б/о – до 2б. <i>Нарушения –</i> <i>минус 3б.</i>	
сентябрь													
октябрь													
ноябрь													
декабрь													
январь													
февраль													
март													
апрель													
май													
июнь													
июль													
август													

**Показатели эффективной профессиональной деятельности  
заместителя заведующей**

**(стимулирование)**

**Ф.И.О.:** \_\_\_\_\_

**Дата:** \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий (СанПин) в помещениях и на территории ДОУ.	0 – 10б.	
2.	Своевременное, качественное проведение мероприятий по пожарной безопасности, предотвращение аварийных ситуаций.	0 – 15б.	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, сведений в вышестоящие инстанции).	0 – 10б.	
4.	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом текущего ремонта.	0 – 15б.	
5.	Обеспечение выполнения лицензионных требований, соблюдение законодательства по итогам проверок надзорных органов (отсутствие замечаний со стороны контролирующих надзорных органов)	0 – 10б.	
6.	Качество и напряженность труда, выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	0 – 20б.	
7.	Выполнение особо важных и срочных заданий.	0 – 20б.	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100 бал.</b>	

## Показатели эффективной профессиональной деятельности работников бухгалтерии

(стимулирование)

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, сведений в вышестоящие инстанции, отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов).	0 - 15	
2.	Высокая компетентность работника в принятии решений по финансовым вопросам.	0 - 10	
3.	Внедрение и разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов.	0 - 15	
3.	Качество подготовки и своевременная сдача баланса.	0 - 15	
4.	Качество подготовки и успешное прохождение проверок вышестоящих инстанций.	0 - 15	
5.	Качественное исполнение своих обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, конфликтов с работниками ДОУ. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.	0 – 10б.	
6.	Качество и напряженность труда. Выполнение особо важных и срочных заданий.	0 – 20б.	
	<b><i>ИТОГО:</i></b>	<b><i>100 бал.</i></b>	

**Показатели эффективной профессиональной деятельности  
делопроизводителя  
(стимулирование)**

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Своевременная и качественная сдача отчётов информации для руководителя ДООУ, управления образования города.	0 – 10б.	
2.	Качественное выполнение приказов, заявок и поручений.	0 – 10б.	
3.	Качественное ведение документации по делу производства.	0 – 10б.	
4.	Качественная организация работы с электронной системой «Электросад».	0 – 10б.	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие жалоб вышестоящих инстанций.	0 – 10б.	
6.	Качество и напряжённость труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	0 – 20б.	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>70 бал.</b>	

## Показатели эффективной профессиональной деятельности работников ДОУ (МОП)

(стимулирование)

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.	0 – 10б.	
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий (СанПин). Отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов.	0 – 10б.	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Высокий уровень психологического климата в коллективе.	0 – 10б.	
4.	Организация питания воспитанников (соблюдение режима питания, выдача норм питания, культурно-гигиенические условия при организации питания)	0 – 10б.	
5.	Качество и напряжённость труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	0 – 20б.	
	<b><i>ИТОГО:</i></b>	<b><i>60 бал.</i></b>	