

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 47»

Карпухина
/Карпухина М.П./
Протокол № 06 от 27.08.2019 г.

Принято

Общим собранием
Трудового коллектива №2
От 27.08.2019г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 47»

Белова
/Белова А.М./
Приказ № 31/1 -од от 27.08.2019г.

Положение о стимулирующем и компенсационном фондах оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующем и компенсационном фондах оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47» (далее – Положение) разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47» (далее – Детский сад № 47) в повышении качества образования, сохранении и укреплении здоровья воспитанников, развитии творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Настоящее положение регламентирует порядок формирования и использования средств стимулирующего и компенсационного фонда заработной платы работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47».

1.3. Положение разрабатывается на собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47».

2. Условия стимулирования

2.1. В целях повышения мотивации, качества работы персонала и поощрения за результаты труда в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47» применяются выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

2.2. Размер стимулирующих и компенсационных выплат может быть снижен либо работник может быть лишен их в случае:

- нарушения трудовой дисциплины;
- посещаемости воспитанниками ниже 50%;
- нарушения педагогической этики;
- наличия обоснованных жалоб родителей.

2.3. Премияльные выплаты стимулирующего и компенсационного характера по итогам работы начисляются за фактически отработанное время, в которое не включается:

- пребывание в очередном основном или дополнительном, учебном отпусках;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение выплат стимулирующего и компенсационного характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. При распределении премиальных выплат стимулирующего и компенсационного характера учитываются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

3.3. При увольнении по собственному желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за весь период.

3.4. Размеры стимулирующих и компенсационных выплат работникам Детского сада № 49 определяются в пределах суммы стимулирующего и компенсационного фондов заработной платы

3.5. Конкретный размер выплат стимулирующего и компенсационного характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.6. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей или компенсирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ – стимулирующая и компенсирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, Nn – количество баллов

3.7. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.8. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утверждаемая приказом заведующего МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47».

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

4. Заключительные положения

4.1. Все выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

4.2. Заведующий МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47» на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего и компенсационного характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда и направляет в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

4.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47» может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Критерии оценки качества работы сотрудников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 47»

Выплаты компенсирующего характера

	Критерии	Показатели оценки эффективности и результативности деятельности	Баллы
1	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью..	<ul style="list-style-type: none"> - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; - за оперативность и качество результата труда; - за интенсивность и высокие результаты работы; - за качественное выполнение особо важных и ответственных работ; - за расширение зон обслуживания; - за увеличение объема выполняемых работ 	10-30
2	Общественная активность.	<ul style="list-style-type: none"> - ведение комнаты «Русская изба» - ведение уголка по дорожному движению - использование технических средств обучения и развития (видеокамера, фотоаппарат, проектор и др.) Участие в общественных работах ДОУ. 	20-30
3	Ролевое участие в праздниках для детей.	Участие.	20 за роль
4	Ведение сайта детского сада).	<ul style="list-style-type: none"> - размещение нормативных документов; - размещение на сайте ДОУ воспитательно-образовательной работы с детьми (фото или видео, печатные тексты); Размещение на официальном сайте 	20-30

		информацию для родителей о работе группы (фото-отчет, итоги, анонс мероприятий); - ведение страницы Vk.com. - ведение страницы Ok.ru	
5	Работа в разновозрастной группе.		20

Выплаты стимулирующего характера
Для должностей педагогического персонала

№	Показатели качеств, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
1.	Результативность деятельности педагога по снижению заболеваемости и увеличению посещаемости детей ДОУ.	Оперативный контроль заведующей.	Систематичность проведения мероприятий - 10
1.1.	Систематическое применение здоровьесберегающих технологий, физкультурно-оздоровительная работа по снижению или отсутствию пропускаемых дней воспитанниками.	Процент посещаемости: 70-80% 80-90% 90-100%	5 10 15
1.2.	Выполнение плана детодней.		15
1.3.	Превышение плановой наполняемости.		10
1.4.	Пропаганда здорового образа жизни.		10
1.5.	Работа в разновозрастной группе.		10
2.	Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований ФГОС (ДО).	Профессионализм педагога: - высокий уровень; - достаточный уровень. Организация мониторинга: - высокий уровень; - достаточный уровень.	5 4 5 4
3.	Личный вклад в повышение качества образования:		
3.1.	Разнообразие форм повышения профессиональной квалификации: самоорганизация и самообразование.	Активность и разнообразие форм в самообразовании. Наличие сертификатов.	15
3.2.	Выступление на педсоветах, семинарах, круглых столах.	Конспект выступления.	10
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы).	Предметно-развивающая среда соответствует: - реализуемой образовательной программе; - требованием СанПиН;	1 1

		- требованием безопасности; - эстетичность оформления.	1 5
5.	Сохранение здоровья воспитанников:		
5.1.	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей.	Отсутствие травматизма воспитанников в группе.	10
5.2.	Создание и соблюдение санитарно-гигиенических, эстетических условий.	Выполнение температурного, светового режима, режима проветривания, режима дня, подбор мебели по росту детей.	5 5 5
6.	Основной вклад в развитие учреждения:		
6.1.	Оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	Наличие, эстетичность оформления.	10
6.2.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте ДОУ.	Наличие материала.	5
7.	Качество взаимодействия с родителями:		
7.1.	Проведение родительских собраний.	Лист регистрации, протоколы собраний.	10
7.2.	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семье.	Аналитические справки педагогов.	5
7.3.	Использование инновационных форм: круглые столы, деловые игры, викторины.	Конспекты родительских собраний, отзывы родителей.	10
7.4.	Оформление родительских уголков полезной информацией и периодичность обновления информации.	Производственный контроль заведующим.	10
7.5.	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения.	Анкетирование, опрос.	10
7.6.	Отсутствие задолженности по родительской плате.	Сданная в срок родительская плата.	10
8.	Исполнительная дисциплина.	Ведение документации: - качественно; - достаточный уровень.	5 3
8.1	Своевременность и качество предоставления запрашиваемой информации	Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений.	10

Показатели стимулирования деятельности заведующего хозяйством

№	Показатели качеств, интенсивности и результата работы	Баллы
1	Своевременное выполнение распоряжений администрации	2

2	Экономия тепло-, водо- и энергоресурсов	2-5
3	Обеспечение в рабочем состоянии СИЗ и пожаротушения	3
4	.Проведение инвентаризации	2
5	Выполнение индивидуальных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности	3
6	Обеспечение сохранности и надежного технического состояния зданий, сооружений, хозинвентаря	2-5
7	Своевременное и полное ведение документации	1-5
8	Интенсивный труд, (замещение, внутреннее продуктивное совмещение профессий).	2
9	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, родителями.	3
10	Осуществление своевременного заказа поставки продуктов питания в соответствии с 20-дневным сезонным меню.	5
11	Обеспечение качества поставляемых продуктов и соблюдение условий их хранения.	5
12	Отсутствие нарушений санитарных норм и правил хранения и выдачи продуктов.	5

Показатели стимулирования деятельности помощника воспитателя

№	Критерии качества результата работы	Баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ.	
1.1.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	2
1.2.	Содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН. Отсутствие замечаний	2
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу данного сотрудника	2
1.4.	Уборка незакрепленных территорий	2
1.5.	Наличие замечаний, обоснованных жалоб на работу данного сотрудника	-3
2	Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса	
2.1.	Помощь педагогам в подготовке и проведении занятий, развлечений, праздников (систематичность)	3-5
2.2.	исполнение роли	10
2.3.	Помощь воспитателям в оформлении игровых и учебных зон, документации, в изготовлении пособий, планшетов, макетов	2
3	Качественная подготовка к новому учебному году	
3.1.	Участие в общественных работах ДОУ	5-10
4	Интенсивный труд, (замещение, внутреннее продуктивное совмещение профессий	1смена
		1
5	Снижение пропусков воспитанников	
	от 60 до 65 %	0,5
	от 70 до 75%	1
	от 80-100%	1,5

6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
6.1	выполнение норм рабочего времени	1
6.2.	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб.	1
6.3	своевременное выполнение распоряжений администрации	2
6.4.	Грубые нарушения должностных обязанностей	-3

Показатели стимулирования деятельности повара

№	Критерии качества результата работы	Баллы
1	Качественная организация питания	
1.1	Отсутствие жалоб на приготовление блюд со стороны участников образовательного процесса	2
1.2.	Соблюдение норм питания и технологии приготовления пищи.	2
1.3.	Отсутствие замечаний и предписаний контролируемыми службами (после проведенных проверок)	3
1.4	Наличие замечание, обоснованных жалоб на работу сотрудника, отсутствие суточной пробы	-5
2	Выполнение индивидуальных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности	3
3	Качественная подготовка к новому учебному году.	
3.1	Участие в общественных работах ДОУ	3
4	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, родителями.	2
5	Интенсивный труд, (замещение, внутреннее продуктивное совмещение профессий).	1-5
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
6.1	Выполнение норм рабочего времени.	1
6.2	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	2
6.3	своевременное выполнение распоряжений администрации	2

6.4.	Грубые нарушения должностных обязанностей	-3
------	---	----

**Показатели стимулирования деятельности кастелянши,
машиниста по стирке белья**

№	Критерии качества результата работы	Баллы
1	Обеспечение своевременной поставки материальных ценностей (мягкий инвентарь, постельные принадлежности, спецодежда)	1
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ	
2.1	Обеспечение качества стирки, глажения, ремонта постельных принадлежностей и спецодежды	3
2.2	Отсутствие нарушений соблюдения санитарных норм и правил содержания помещений	3
2.3	Наличие замечаний, обоснованных жалоб на работу сотрудника	-3
3	Сохранность мягкого инвентаря, театральных костюмов.	
3.1	Своевременный ремонт мягкого инвентаря, театральных костюмов. Пошив недостающих единиц.	1
3.2	Ведение систематического и качественного учета материальных ценностей.	1
4	Качественная подготовка к новому учебному году.	
4.1	Участие в общественных работах ДОУ	5
5.	Интенсивный труд, (замещение, внутреннее продуктивное совмещение профессий).	За 1 смену 2
6	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, родителями.	2
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3
7.1	Выполнение норм рабочего времени.	1
7.2	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	1
7.3	своевременное выполнение распоряжений администрации	1
7.4	Грубые нарушения должностных обязанностей	-3

Показатели стимулирования деятельности сторожа

№	Критерии качества результата работы	Баллы
1	Обеспечение сохранности здания и прилегающей территории	
1.1	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон, повреждения построек на территории	2
1.2.	Добросовестный прием и сдача смены (в течение смены обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией и ликвидацией нарушений)	2
1.3.	Обеспечение порядка в здании в вечернее, ночное время, в выходные дни (отсутствие в здании посторонних лиц без приказа или особого распоряжения заведующего	2
1.4	нарушение данного пункта	-5
2	Участие в работах по благоустройству территории (помощь дворнику в покосе травы, уборке территории, полив цветов, насаждении и др.).	5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
3.1	Выполнение норм рабочего времени	1
3.2.	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	1
3.3.	своевременное выполнение распоряжений администрации	2
3.4.	Грубые нарушения должностных обязанностей	-3
4	Интенсивный труд, (замещение, внутреннее продуктивное совмещение профессий).	1-5

Показатели стимулирования деятельности дворника

№	Критерии качества результата работы	Баллы
1	Содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка всех помещений. Отсутствие замечаний.	3
2	Участие в общественных работах ДООУ	2-5
3	Участие в благоустройстве территории	3
4	Интенсивный труд, (замещение, внутреннее продуктивное	За 1 смену

	совмещение профессий).	1
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
5.1	Выполнение норм рабочего времени	1
5.2.	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	1
5.3.	своевременное выполнение распоряжений администрации	1
5.4.	Грубые нарушения должностных обязанностей	-3