

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 16 (МКДОУ д/с №16)**

301602, Тульская обл., г. Узловая, ул. Дубовская, д. 19
Телефон: 8(48731) 5 02 03, e-mail: mkdous16.uzl@tularegion.org

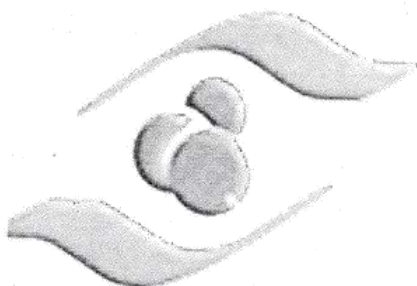
ПРИНЯТО:
на Общем собрании
протокол № 5 от 31.05.2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ д/с № 16
Ю.С.Насонова
Приказ № 68-д от 5.07.2017г.

**Порядок
учета и распределения стимулирующих выплат
сотрудникам
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 16
(МКДОУ д/с № 16)**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Ю.С. Сапронова



г. Узловая, 2017г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок о стимулирующих выплатах муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 16 (далее – Учреждение), (далее - Порядок), разработан в целях определения порядка и условий распределения стимулирующих выплат всем работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения).

1.2. Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1» июля 2014 г. № 948, Положением об условиях оплаты труда работников, Положением об условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 16.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения педагогических работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования детского сада.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, на текущий финансовый год и не носит обязательный характер.

1.5. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонды оплаты труда работникам по результатам профессиональной деятельности работников учреждения определяются руководителем Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, состав которой определяет руководитель Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты могут быть установлены на учебный год (с сентября по август) на месяц, квартал, полгода, год в зависимости от изменяющихся условий труда, в связи с остротой проблемы.

1.7. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты стимулирующего характера;
- премии

1.8. Порядок распространяется на всех работников Учреждения.

II. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается комиссией в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда. Об установлении повышающего персонального коэффициента издается приказ руководителя.

- 2.2. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения не носит обязательный характер.
- 2.3. Комиссия ДОУ может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности данного работника для реализации уставных задач учреждения).
- 2.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период в начале года на полугодие или 1 год.
- 2.5. Уменьшение или отмена персонального повышающего коэффициента к окладу может производиться с соблюдением всех процедур, перечисленных в ст. 74 ТК РФ.
- 2.6. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента -3,0
- 2.7. Размеры повышающих коэффициентов по категории работников:

Категория работников	Критерии	Коэффициент.
Воспитатель	За организацию и ведение работы консультативно-методического центра	0,1
	Увеличение объема документации и сложность работы в условиях разновозрастной группы	0,1
	За организацию и ведение кружков, секций, студий при наличии программного обеспечения	0,15
Делопроизводитель	За работу с компьютером и оргтехникой	0,1
	За ведение и систематизацию архива учреждения	0,05
	За соблюдение требований по защите персональных данных	0,05
	Ролевое участие в праздниках для детей	0,1
	Эстетическое оформление помещений ДОУ	0,05
Заведующий хозяйством	Укрепление материально-технической базы Учреждения посредством личного вклада в привлечение благотворительной и спонсорской помощи.	0,1 - 0,5
	Ролевое участие в праздниках для детей	0,15
	Организация и проведение текущего ремонта	0,15
	Погрузочно-разгрузочные работы, перенос тяжести	0,2

	За бесперебойную работу индивидуальной системы отопления, домофона, пожарной сигнализации	0,15
Работники пищеблока	Участие в озеленении территории ДОУ, разведение рассады	0,15
	Круглогодичное обеспечение витаминизацией блюд, выращивание лука и укропа	0,15
	Погрузочно-разгрузочные работы, перенос тяжести	0,1-0,25
Младший воспитатель	Обогащение предметно-развивающей среды групповых помещений. (изготовление игр; пошив костюмов и прочее.)	0,1
	Ролевое участие в праздниках для детей.	0,1
	Уход за растениями в помещениях Учреждения, не закреплённых за педагогическими работниками	0,1
Электромонтер	Проведение текущего ремонта: штукатурно-малярные работы; выполнение слесарно-сантехнических работ.	0,15
	Погрузочно-разгрузочные работы, перенос тяжести	0,1-0,25
	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования (при наличии допуска)	0,1-0,25
Дворник	Выполнение функций охраны территории Учреждения по ограничению доступа посторонних лиц, недопущение нахождения подозрительных предметов, в течение рабочего дня (приказ руководителя)	0,15-1

Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	Выполнение функций охраны здания Учреждения по ограничению доступа посторонних лиц в т.р. дня (приказ руководителя)	0,15-1
	Пошив костюмов, штор и другого текстиля для Учреждения.	0,15-1
	Помощь в организации праздников и др. мероприятий.	0,1
	Уход за растениями в помещениях Учреждения, не закреплённых за педагогическими работниками	0,1
	Участие в озеленении территории ДОУ, разведение рассады	0,15

III. Порядок установления единовременных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения

3.1. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонды оплаты труда работникам определяются в соответствии Критериями и показателями эффективности профессиональной деятельности педагогических работников.

3.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.3. В течение определенного периода ведется мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения по утвержденным Критериям.

3.4. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

3.5. До 15 числа каждого периода подсчитывается итоговый балл, на основании подсчета баллов по утвержденным Критериям по результатам истекшего периода.

3.6. Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

3.7. Педагогические работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки профессиональной деятельности.

3.8. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла суммируются баллы, полученными всеми работниками (общая сумма баллов); размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты, запланированной на отчетный период, делится на общую сумму баллов; этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Полученный размер

стимулирующей части фонда оплаты труда выплачивается единовременно (по окончании отчетного периода).

3.9. Критерии и показатели профессиональной деятельности педагогических работников для определения стимулирующей части оплаты труда работников (далее Критерии):

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	Баллы
3.9.1	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе	На основе анализа табеля посещения детьми детского сада	Более 90% от списочного состава	4
			От 89 до 80%	3
			От 79 до 75%	2
				Не более 4 баллов
3.9.2.	Подготовка воспитанников и участие в конкурсах. Участники, победители, призеры, лауреаты, дипломанты конкурсов, фестивалей	Уровень:	федеральный региональный муниципальный детсадовский	4 3 2 1
		Результат:	победители лауреаты участники	4 2 1
				Не более 8 баллов
3.9.3.	Работа по привлечению детей, родителей (законных представителей) по организации клубной, кружковой работы, экскурсий, походов и прочее (количество детей, родителей)	на основе документации педагогов (планы, программы кружков, табеля посещаемости и т.п.))	За каждый вид	
			От 80 до 100%	5
			От 65 до 75%	4
			От 45 до 60%	3
			От 25 до 40%	2
	От 10 до 25%	1		
				Не более 15 баллов
3.9.4.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта: публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет - представительством, на		федеральный	5
			региональный	3
			муниципальный	2
			детсадовский	1

	образовательном форуме			
				Не более 5 баллов
3.9.5.	Личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях		федеральный региональный муниципальный внутриучрежденчески й	5 3 2 1
				Не более 5 баллов
3.9.6.	Наставничество	При наличии приказа и плана работы		3
3.9.7.	Интенсивность и напряженность работы в ходе уборок, субботников, ремонта.	Количество мероприятий	работы на всей территории ДОУ работы на закрепленной территории.	3 2
				Не более 3 баллов
3.9.8	Участие в утренниках, праздниках, форумах и пр.	Количество мероприятий, ролей	Региональный уровень Муниципальный уровень Внутри ДОУ (не в закрепленной группе)	5 3 1 (За каждый вид, но не более 3)
				Не более 10
3.9.9	Эстетическое оформление и озеленение территории и участков, спортплощадки	На основе контроля	Цветники ДОУ Огород ДОУ Теплица Территория групповой площадки (спортплощадки)	2 2 2 2
				Не более 8 баллов

3.9.10	Активное участие в организации предметно-развивающей среды в ДОУ (помимо работы, закреплённой за техническим персоналом)	Анализ образовательной среды	Оформление помещений	2
			Изготовление атрибутов	2
			Пошив костюмов	2
				Не более 6 баллов
3.9.11	Эффективность и эстетичность групповых помещений (не связанных с капитальным вложением средств)	На основе внутреннего контроля	Разработка дидактического пособия, эффективность его использования.	3
			Пособие, выполненное руками педагога:	2
			2 и более	
			Менее 2	1
				Не более 6 баллов
3.9.12	Ведение общественной работы.		Исполнение обязанностей председателя. (органа коллегиального управления или общественного объединения)	3
			Исполнение обязанностей секретаря.	2
			Активное членство в общественной организации	1
				Не более 3 баллов
3.9.13	Участие в опытно-экспериментальной работе, рабочих, творческих группах	На основе внутреннего контроля	федеральный	5
			региональный	3
			муниципальный	2
			детсадовский	1

				Не более 5 баллов
3.9.14	Наличие авторских методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный детсадовский	5 3 2 1
				Не более 5 баллов
3.9.15	Количество занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	На основе внутреннего контроля (журнал учёта)	Использование собственного компьютерного продукта. Использование готового <u>обучающего</u> сертифицированного материала.	4 1 балл за 1 занятие
				Не более 4 баллов
3.9.16	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		Наличие благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя или за проведённое мероприятие). Отсутствие обоснованных жалоб.	2
				Не более 2 баллов
3.9.17	Работа с семьями группы риска		5 и более семей 3- 4 семьи 1-2 семьи	3 2 1
				Не более 3 баллов
3.9.18	Методическое обеспечение образовательной деятельности в группе	На основе внутреннего контроля	3 и более используемых новых книг по реализуемой образовательной программе. 1-2 новых книги	2 1

				Не более 2 баллов
3.9.19	За проведение эффективной работы по своевременному внесению платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования	На основе внутреннего контроля		2
3.9.20	Эффективность работы по оздоровлению воспитанников	План –программа, Мониторинг заболеваемости	Ведется системная оздоровительно-профилактическая работа по снижению заболеваемости Оздоровление детей в экологически чистой зоне	3 5
				Не более 8

IV. Премирование

4.1. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда детского сада. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

4.2. Приказом заведующего по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат могут выплачиваться единовременные стимулирующие выплаты - премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.3. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.4. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

4.4.1. за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

4.4.1.1. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

4.4.1.2. выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

4.4.1.3. премия к профессиональному празднику, юбилею работника;

4.4.1.4. премия по итогам работы за определенный период времени.

4.5. Премии максимальными размерами не ограничены.

4.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

V. Снятие стимулирующих выплат

5.1. Снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

5.1.2. Окончание срока действия выплат.

5.1.3. Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты.

5.1.4. Снижение качества работы, за которую были определены выплаты;

5.1.5. Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

5.1.6. Невыполнение должностных обязанностей;

5.1.7. Нарушение правил внутреннего распорядка;

5.1.8. Нарушение профессиональной этики, создание конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса;

5.1.9. Несчастный случай с ребенком;

5.1.10. Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) ребенка.