

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №21 комбинированного вида
(МБДОУ детский сад №21 комбинированного вида)

143 000, Россия, Московская область, г. Одинцово, Можайское шоссе, д.69, телефон 8 495 591 11 75, 8 495 591 46 14

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
работников Учреждения

протокол от 28.08 2019 № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего МБДОУ
детским садом №21
комбинированного вида

от 30.08.2019 № 222

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и
установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ
детского сада №21 комбинированного вида**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам (далее - Положение) МБДОУ детского сада №21 комбинированного вида (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области, утвержденным Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 07.04.2014 № 25 – ПГл. (в ред. Постановлений от 22.05.2014 № 40 - ПГл., от 07.08.2015 № 91 - ПГл, от 23.08.2016 № 170 - ПГл., от 26.08.2016 №173 - ПГл, от 24.08.2017 № 148 – ПГл, от 29.08.2018 № 145-ПГл) и применяется при установлении надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления надбавок и выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, а также перечень управленческих и производственных упущений за которые размер надбавок и выплат уменьшается или снимается полностью.

1.3. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от оказания платных образовательных услуг.

1.4. При установлении выплат за работу временно отсутствующего работника (лист нетрудоспособности, отпуск и др.) используется выплата стимулирующего фонда за фактически отработанные дни из освободившихся средств стимулирующего фонда.

1.5. Руководителю Учреждением порядок установления выплат стимулирующего характера определяет Управление образования.

1.6. Управление образования Администрации Одинцовского муниципального района предусматривает средства на установление стимулирующих выплат и доплат в размере от 1 % до 10% фонда оплаты труда Учреждения.

1.7. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются два раза в год: в сентябре, в январе.

1.8. Надбавки стимулирующего характера, направляемые за счет оказания платных образовательных услуг и иных, предусмотренных Уставом Учреждения услуг предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются один раз в год на период получения дохода от данной деятельности.

Надбавки устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада работника.

Руководителю Учреждением, оказывающему платные образовательные услуги как педагог дополнительного образования, размер доплат стимулирующего характера устанавливается в процентном соотношении к окладу по педагогической должности в соответствии с уровнем образования, стажем работы и квалификационной категорией по педагогической должности.

1.9. Положение разрабатывается администрацией Учреждения совместно с комиссией по установлению, распределению, расчету надбавок стимулирующего характера, компенсационных доплат и доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их основных обязанностей (далее - Комиссия), обсуждается на Общем собрании трудового коллектива и согласовывается с председателем профсоюзного комитета работников.

1.10. Настоящее Положение распространяется на всех штатных и внештатных сотрудников Учреждения.

1.11. Настоящее Положение действует на период с 01.09.2019 г. по 31.08.2020 г.

2. Цели и задачи

2.1. *Цели:*

- исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- эффективное расходование средств областной субвенции и бюджета Одинцовского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при реализации

поставленных перед коллективом задач.

2.2. Задачи:

- стимулирование работников на основе показателей и критериев к более качественному, эффективному, результативному труду;
- установление стимулирующих надбавок с учетом результатов деятельности работника, целевых показателей деятельности Учреждения, утверждаемых локальными актами, Коллективным договором, мнением представительного органа работников.

3. Функции

3.1. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется Комиссией, которая создается приказом руководителя Учреждением и состоит из представителей трудового коллектива, представителя родительского сообщества, администрации Учреждения.

Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по установлению, распределению, расчету надбавок стимулирующего характера доплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, выплат премиального характера.

3.1.2. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых на выплаты работникам, за исключением руководителя, устанавливается в размере до 1,5 - кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя Учреждения, направляемых за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не противоречащей Уставу Учреждения, устанавливается в размере до 3 - кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

3.1.3. Установление надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется по бальной системе и критериям, указанным в приложениях к данному Положению. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат является суммарная оценка проявления компетентности работника.

3.1.4. Для определения размеров стимулирующих надбавок, необходимо:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;
- суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, на отчетный период (с сентября по декабрь, с января по август), разделить на общую сумму баллов, полученных работниками в соответствующем отчетном периоде, получив в результате денежный вес в рублях одного балла;
- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника, в результате будет получен размер стимулирующей надбавки каждому работнику.

3.1.5. В системе государственно - общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителем Учреждения;
- результаты самооценки работников, самоанализа деятельности в соответствии с представленными руководителю Учреждением документами, подтверждающими и уточняющими результативность деятельности персонала (представляются заместителями руководителя по всем направлениям деятельности Учреждения);
- результаты, полученные в общественной оценке родителями (законными представителями) воспитанников.

Все данные передаются в Комиссию за две недели до первого сентября и первого января.

3.1.6. Аналитическая информация, показатели работы представляются в Комиссию не менее, чем за 1 день до дня заседания. Заседание Комиссии проводится не реже чем 2 раза в год.

3.1.7. Комиссия принимает решение об установлении размера надбавок открытым голосованием при условии присутствия 2/3 членов Комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право

решающего голоса.

3.1.8. Порядок заседания и решение Комиссии оформляются протоколом.

3.2. *Критерии и показатели оценки деятельности работников Учреждения*

3.2.1. Учреждение предусматривает следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2.2. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с разработанным Учреждением локальным актом (Положением).

3.2.3. Критерии для расчета надбавок стимулирующего характера, приведены в приложениях №1, №2, №3, №4 к данному Положению.

3.2.4. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным.

3.2.5. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.2.6. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера, производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики результативности и качества труда. На первое полугодие надбавки устанавливаются с 01 сентября по 31 декабря по итогам мониторинга результатов труда с 01 января по 31 августа, на второе полугодие - с 01 января по 31 августа по итогам мониторинга результатов труда с 01 сентября по 31 декабря.

На первое полугодие учебного года надбавки работникам должны быть установлены в период с 01 сентября по 20 сентября, на второе полугодие - с 01 января по 20 января.

3.3. *Показатели, уменьшающие размеры надбавок*

3.3.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера, может быть обусловлено производственными и (или) управленческими упущениями:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение требований СанПиН и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация питания детей;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников;
- не обеспечение сохранности здания и имущества.

4. Права и обязанности

4.1. *Права*

4.1.1. Право распределения надбавок стимулирующего характера принадлежит Комиссии в рамках ее компетенции.

4.1.2. Руководитель Учреждения по согласованию с представителями трудового коллектива может изменять и дополнять приведенные в приложение к Положению критерии в соответствии с миссией, целями, задачами и социальным заказом Учреждения.

4.1.3. Администрация Учреждения совместно с Общим собранием трудового коллектива вправе самостоятельно определять максимальное количество баллов по каждому критерию.

4.1.4. Решением Общего собрания трудового коллектива может устанавливаться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

4.1.5. Работник имеет право в случае несогласия с результатами оценки его деятельности в течении 3 дней подать обоснованное письменное заявление в Комиссию, основанием заявления может служить только факт (факты) нарушения установленных Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстом, таблицами, цифровыми данными.

4.2. Обязанности

- 4.2.1. Комиссия обязана выполнять свои функции в соответствии с Положением о Комиссии.
- 4.2.2. Заведующий Учреждением обязан издать приказ, утверждающий размеры надбавок стимулирующего характера и предоставить его в муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений Одинцовского района» (далее - МКУ «ЦБ») до 25 сентября 2019 года и до 25 января 2020 года.

5. Ответственность

- 5.1. Комиссия несет персональную ответственность за объективную и качественную подготовку экспертных заключений в виде приложений к протоколу с оценкой деятельности работников.
- 5.2. Руководитель несет ответственность за достоверность, полноту и надлежащее оформление документов по установлению, распределению и расчету надбавок стимулирующего характера.
- 5.3. Работник несет ответственность за достоверность предоставляемых документов.
- 5.4. МКУ «ЦБ» несет ответственность за исполнение своих обязанностей по оплате труда работников..

6. Взаимоотношения

- 6.1. Положение разрабатывается администрацией Учреждения совместно с Комиссией, обсуждается на Общем собрании трудового коллектива (согласовывается), согласовывается с председателем профсоюзного комитета (или представителем трудового коллектива) и утверждается руководителем Учреждения.
- 6.2. Решения Комиссии оформленные протоколом, представляются руководителю Учреждением для составления приказа, утверждающего установление надбавок стимулирующего характера.
- 6.3. Приказ об установлении надбавок стимулирующего характера представляется в МКУ «ЦБ» два раза в год в январе и сентябре.

7. Делопроизводство

- 7.1. Заседание и решение Комиссии по установлению надбавок стимулирующего характера оформляются протоколом.
- 7.2. Протокол заседания Комиссии подписывается всеми членами Комиссии.
- 7.3. К протоколу заседания Комиссии прилагаются таблицы с критериальными оценками в баллах, сводные таблицы с установкой надбавок стимулирующего характера в рублевом эквиваленте.
- 7.4. Руководитель Учреждения издает приказ об установлении надбавок стимулирующего характера.
- 7.5. Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Учреждения.

Приложение №1

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада №21 комбинированного вида.

Критерии оценки и показатели надбавок стимулирующего характера для педагогического персонала

1. Интенсивность и высокие результаты труда

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала
1	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	0-5 баллов
2	Проведение открытых занятий, участие в конкурсах, семинарах, соревнованиях: - на уровне Учреждения -1 балл - на муниципальном уровне -3 балла; - на федеральном уровне - 5 баллов	0-10 баллов
3	Достижения воспитанников на конкурсах различных уровней.	0-5 баллов
4	Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций пособий, авторских программ.	0-10 баллов
5	Результаты проектной деятельности: - наличие докладов на педагогических советах; - наличие докладов по итогам деятельности на муниципальном уровне (выступления на совещаниях).	0-5 баллов
6	Высокая координация работы сотрудников	0-5 баллов
7	Работа по организации образовательной деятельности детей в условиях кратковременного пребывания.	0-5 баллов
8	Исполнение обязанностей ответственного за наполнение интернет сайта Учреждения.	0-10 баллов
9	итого	55 баллов

2. Качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели и критерии оценки	шкала
1	Публикация авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы).	0-10 баллов
2	Положительная динамика уровня освоения детьми основной общеобразовательной программы Учреждения.	0-5 баллов
3	Качественная организация работы с родителями по своевременной оплате за содержание ребенка в детском саду: - без задолженности – 5 балла; - задолженность в сумме 3000 рублей – минус 3балл; - задолженность свыше 3000 рублей - минус 5 балла	0-5 балла

4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-10 балла
5	Сложность контингента воспитанников (работа с детьми – инвалидами), наличие плана индивидуального развития.	0-15 баллов
	итого	45

Приложение №2

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада №21 комбинированного вида

Критерии оценки и показатели надбавок стимулирующего характера для младшего педагогического персонала

1. Интенсивность и высокие результаты труда

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины: за каждое замечание – минус 5 баллов; дисциплинарное взыскание – минус 10 баллов; административное наказание - минус 30 баллов	0-35 баллов
2	Напряженность труда	0-20 баллов
3	Активное участие в организации и проведении различных форм оздоровления воспитанников.	0-10 баллов
	итого	65 баллов

2. Качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала
1	Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса.	0 - 10 баллов
2	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния: - здания и сооружений; - оборудования и мебели; - хозяйственного инвентаря.	0 - 15 баллов
5	Обеспечение качественного сбалансированного питания: - соблюдение правил сервировки стола -- 5 балла; - исполнение норм порционирования блюд -- 5 балла; - за каждое нарушение – минус 1 балл.	0 - 10 баллов
	итого	35 баллов

Приложение №3

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада №21 комбинированного вида

Критерии оценки и показатели надбавок стимулирующего характера для административно – управленческого персонала

1. Интенсивность и высокие результаты труда

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала
1	Активное участие в организации воспитательно – образовательного процесса и мероприятиях Учреждения (праздниках, развлечениях, конкурсах, выставках и пр.)	0-20 баллов
2	Исполнение обязанностей ответственного за наполнение интернет сайта Учреждения.	0-20 баллов
3	Работа с единой информационной системой « Зачисление в ДОУ»	0 - 10 баллов
4	Исполнение обязанностей дежурного администратора.	0 - 10 баллов
	итого	60 баллов

2. Качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-10 баллов
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-10 баллов
3	Создание и совершенствование условий безопасности жизни и здоровья всех участников воспитательно - образовательного процесса.	0-10 баллов
4	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых энергоресурсов.	0-10 баллов
	итого	40 баллов

Приложение №4

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада №21 комбинированного вида

Критерии и показатели надбавок стимулирующего характера для технического и вспомогательного персонала

1. Интенсивность и высокие результаты труда

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала
1	Активное участие в организации воспитательно - образовательного	0-10 баллов

	процесса и общих мероприятиях Учреждения (праздниках, развлечениях, досугах, конкурсах, выставках и пр.)	
2	Напряженность труда.	0-40 баллов
3	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния: - здания и сооружений; - хозяйственного инвентаря; - технологического оборудования и мебели.	0-10 баллов
4	Обеспечение сбалансированного питания: - исполнение физиологических норм питания – 5 баллов; - исполнение норм порционирования – 3 баллов; - составление и расчет меню – раскладки - 2балла; - за каждое нарушение – минус 1 балл.	0-10 баллов
	итого	70 баллов

2. Качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-10 баллов
2	Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно - образовательного процесса.	0-10 баллов
3	Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов.	0-5 баллов
4	Обеспечение сроков реализации материальных запасов. За каждое нарушение минус 1 балл.	0-5 баллов
	итого	30 баллов

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
детского сада №21
комбинированного вида

Е.В. Голованова

« 27 » _____ 2019г

