

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида № 31 «Крепыши»**

141075, Московская область, г.о. Королёв, пр-т Космонавтов, д.10А., тел.(495) 519-52-57
 141076, Московская область, г.о. Королёв, ул. Мичурина, д.7А., тел.(498) 602-91-16 ;(498) 646-32-26
 141075, Московская область, г.о. Королёв, пр-т Космонавтов, д.6Б., тел.(495) 519-39-22
 141075, Московская область, г.о. Королёв, ул. Кооперативная, д.13-А., тел.(495) 519-43-33
 141075, Московская область, г.о. Королёв, ул. Строителей, д.7, тел.(498) 602-91-17
 e-mail:ds-krepysh@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:
с председателем ППО



Г.Ф.Исаичкиной

УТВЕРЖДЕНО:

**Приказ № 129а от 07.04.2021г.
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 31»
М.С. Алехна**



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

МАДОУ «Детский сад № 31»

2021 год

I Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Московской области от 28.06.2007г. № 462/22 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области» (с учётом изменений и дополнений, внесенных Постановлением Правительства Московской области от 16.09.2010г. № 787/43), Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области, постановлением Администрации города Королёва Московской области от 27.12.2013 года №2705, уставом МАДОУ №31 «Крепыш» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида №31 «Крепыш».(далее по тексту ДОУ).

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Установление данных выплат направлено на стимулирование работников ДОУ к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения представительного органа работников или коллективным договором, осуществляется ДОУ самостоятельно на основании оценки деятельности работника по установленным настоящим положением критериям.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. При этом бюджетные средства на выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере 1-10 % от фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- на выплату заместителям руководителя МАДОУ №31 «Крепыш» по четырём разделам (максимальный балл-100).
- на выплату педагогическим работникам МАДОУ №31 «Крепыш» по пяти разделам (максимальный балл-100).
- на выплату обслуживающему персоналу МАДОУ №31 «Крепыш» по четырём разделам (максимальный балл-100).

II Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Выплаты из фонда стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

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

2.2. По итогам работы за квартал работникам ДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, расчёт которых производится на основании критериев качества и результативности труда, установленных настоящим положением.

2.2.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемых таблицах равна 100). Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам ДОУ по результатам работы за квартал производится ежеквартально, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Отчётным периодом устанавливается квартал. Квартал как период времени календарного года исчисляется 3 месяцами: I квартал с 01 января по 31 марта, II квартал - с 01 апреля по 30 июня, III квартал - с 01 июля по 30 сентября, IV квартал - с 01 октября по 31 декабря.

Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за квартал работникам должны быть установлены не позднее 20 числа следующего за отчётным периодом месяца, соответственно за I квартал в период с 01 по 20 апреля, II квартал - с 01 по 20 июля, III квартал - с 01 по 20 октября, IV квартал - с 01 по 20 января.

2.2.3. Если на работника МАДОУ №31 «Крепыш» в квартале, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.2.4. Расчёт размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за квартал каждому работнику и обоснование данного расчёта производится комиссией образовательного учреждения по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту комиссия).

Состав комиссии формирует заведующий ДОУ и утверждает соответствующим приказом. Председателем комиссии является заведующий ДОУ, членами комиссии назначаются заместители руководителя ДОУ. По усмотрению заведующей членами комиссии могут быть назначены также и другие работники ДОУ (не более 2 человек).

2.2.5. Произведенный комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется в представительный орган учреждения – управляющий совет ДОУ (далее Совет ДОУ) для согласования производственного расчёта размера стимулирующих выплат.

По результатам рассмотрения представленного комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам расчёта Совет ДОУ на своем заседании принимает решение:

- Если по представленному расчёту у Совета ДОУ не имеется возражений, замечаний, предложений совет принимает решение согласовать представленный комиссией расчёт размера выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения по результатам работы за квартал.

- Если Совет не согласен с представленным расчётом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и направляет руководителю образовательного учреждения с обязательным обоснованием последних.

В срок не позднее 20 числа (апреля, июля, октября, января), на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения и с учётом мнения совета образовательного учреждения, руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения по результатам работы за квартал.

2.2.6. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за квартал производятся *ежемесячно* одновременно с выплатой заработной платы.

2.2.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории.

В результате, для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику ДОУ на текущий период.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счёт бюджетных средств. Предельный размер стимулирующих выплат установлен в размере до 150 процентов (1,5- кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

III Показатели и критерии качества и результативности труда работников.

3.1. Критерии оценки деятельности работника, сформированные в настоящем положении, разработаны ДОУ самостоятельно с учётом мнения представительного органа и в соответствии с Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников общеобразовательных учреждений Московской области, утвержденными приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 года № 2586 (в ред. Приказа Министерства образования Московской области от 03.11.2009 года № 22 82) « Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению».

Критерии качества и результативности труда разработаны отдельно для следующих категорий работников учреждения:

- для заместителей руководителя образовательного учреждения (Приложение 1);
- для педагогических работников образовательного учреждения (Приложение 2);
- для обслуживающего персонала образовательного учреждения (Приложение 3).

Приложение № 1

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для заместителей заведующего МАДОУ №31 «Крепыш»

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максималь ный бал по критериям
1	Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	<p>1.1. Организация целенаправленного воспитательно-образовательного процесса ДОУ в рамках единого образовательного пространства и создание необходимых условий для его осуществления.</p> <p>- Достижение основных целей образовательного процесса (сохранение здоровья воспитанников -отсутствие травматизма; % посещаемости детьми, % заболеваемости);</p> <p>- организация и контроль качества осуществления образовательного процесса;</p>	от 0-10 от 0-10	35

		<ul style="list-style-type: none"> - корректировка хода реализации основных направлений развития ДОУ и программ опытно-экспериментальной и инновационной работы 1.2. Установление контактов и социального партнерства с соответствующими внешними организациями. 1.3. Взаимодействие с родительской общественностью. 	от 0-5 от 0-5 от 0-5	
2	Эффективность и качество выполнения поставленных задач по основной деятельности административного (руководящего) состава учреждения	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Координация работы структурных подразделений 2.2. Охрана труда и создание безопасных условий организации образовательного и производственного процессов Организация соблюдения правил охраны труда и техники безопасности. <ul style="list-style-type: none"> - Проведение инструктажей и осуществление контроля за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда (главным показателем является – отсутствие травматизма на производстве) - контроль соблюдения установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня и условий содержания в безопасном состоянии помещений учреждения 2.3. Комплексная безопасность ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> - состояние пожарной безопасности - состояние антитеррористической защищенности (в т.ч. организация и обеспечение охранной деятельности и контрольно-пропускного режима). - Подготовка работников и воспитанников образовательного учреждения по вопросам комплексной безопасности ДОУ от угроз социального, техногенного и природного характера, к рациональным действиям в чрезвычайных ситуациях. (соответствующие инструктажи, занятия по ГО, наличие памяток и инструкций в группах по действиям в ЧС; проведение тренировок по эвакуации) - организация работы по обеспечению безопасности образовательных и производственных процессов, при проведении спортивно-массовых и культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в образовательном учреждении 2.4. Соответствие документации ДОУ нормативно-правовым актам и 	от 0-15 от 0-5 от 0-2 от 0-3 от 0-3 от 0-3 от 0-2	40

		<p>нормативным актам вышестоящих организаций</p> <p>- участие в разработке проектов приказов, инструкций, программ и иных документов деятельности ДОУ,</p> <p>- разработка планирующей и отчетной документации</p>	<p>от 0-5</p> <p>от 0-2</p>	
3.	Материально-техническое оснащение	<p>3.1. Содействие совершенствованию учебно-методической базы;</p> <p>3.2. Оснащение ДОУ необходимыми средствами техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечение санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.</p> <p>3.3. Принятие необходимых мер по оснащению образовательного учреждения средствами антитеррористической защищенности и пожарной безопасности.</p> <p>3.4. Организация проверок хранения, использования хозяйственного инвентаря и своевременная его замены в группах.</p>	<p>от 0-5</p> <p>от 0-5</p> <p>от 0-3</p> <p>от 0-2</p>	15
4	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	<p>4.1. Прохождение курсов повышения квалификации;</p> <p>4.2. Повышение образовательного и профессионального уровня.</p>	<p>от 0-5</p> <p>от 0-5</p>	10
		ИТОГО		100

Критерии и показатели качества и результативности труда лежат в основе определения размера выплат стимулирующего характера.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100).

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчётных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчёта показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся дошкольным образовательным учреждением и отражают специфику его деятельности.

Приложение № 2

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических
работников МАДОУ №31 «Крепыш»

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	1.1. сохранение здоровья воспитанников (отсутствие травматизма); 1.2. % посещаемости детьми;	от 0-10 от 0-5	40

		<p>1.3. % заболеваемости;</p> <p>1.4. создание предметно-развивающей среды в группе ДОУ, в целях обучения и воспитания детей, и уголков для дополнительных видов деятельности;</p> <p>1.5. написание и выполнение календарного планирования в группе;</p> <p>1.6. соблюдение правил охраны труда, и пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка</p>	<p>от 0-5</p> <p>от 0-5</p> <p>от 0-5</p> <p>от 0-10</p>	
2.	Качество воспитательно-образовательного процесса.	<p>2.1. развитие и обучение детей в соответствии с требованиями образовательной Программы; наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе;</p> <p>2.2. наличие у детей навыков и умений в разных видах деятельности в соответствии с требованиями Программы</p> <p>2.3. проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на методических объединениях, семинарах, круглых столах, педагогических советах, наличие опубликованных работ, наставничество;</p> <p>2.4. соблюдение культурно-гигиенических навыков, организация питания, закаливание;</p> <p>2.5. качество кружковой работы в группе.</p>	<p>от 0-10</p> <p>от 0-5</p> <p>от 0-3</p> <p>от 0-3</p>	24
3.	Использование современных педагогических технологий, в том числе развивающих, здоровье-сберегающих, интеллектуальных, нравственно-духовных и	<p>3.1. использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры;</p> <p>3.2. разработка и создание личного портфолио;</p>	<p>от 0-3</p> <p>от 0-3</p>	14

	эстетических.	3.3. разработка и создание личного портфолио детей; 3.4. оформление и ведение документации воспитателя, используя электронный и бумажный носитель; выполнение требований по ведению групповой документации.	от 0-3 от 0-5	
4.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	4.1. прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки; 4.2. посещение курсов ГМО и ПДС; 4.3. Работа по самообразованию	от 0-3 от 0-3 от 0-3	9
5.	Социальные критерии.	5.1. работа с родителями (количество проведенных мероприятий, оформление информационных стендов, уголков для родителей, проведение родительских собраний, досугов, открытых занятий для родителей и с родителями, праздников, развлечений); 5.2. привлечение родителей к реализации проектной деятельности; 5.3. отсутствие жалоб со стороны родителей; 5.4. совместное участие в городских конкурсах, выставках детского творчества; 5.5. оформление участка в разное время года и в соответствии с возрастом и программным рекомендациям; (разбивка цветника, украшение поделками из бросового материала, создание снежных построек, и т.д) 5.6. участие в оформлении ДОУ (территории и помещений) покраска надворного оборудование, косметический ремонт групп, вспомогательных помещений; 5.7. участие в оформлении музыкального, спортивного зала, холлов к праздникам и досугам, непосредственное	от 0-3 от 0-2 от 0-1 от 0-1 от 0-2 от 0-2 от 0-2	13

		участие в подготовке и качественного проведения праздников и досугов (исполнение ролей)		
		ИТОГО		100

Критерии и показатели качества и результативности труда лежат в основе определения размера выплат стимулирующего характера.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100). Наибольшее количество баллов присвоено критериям стимулирующим работника к созданию в группе детей атмосферы, способствующей достижению целей развития детей, сохранения и укрепления их здоровья.

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчёта показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся дошкольным образовательным учреждением и отражают специфику его деятельности.

Приложение № 3

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для младшего
обслуживающего персонала МАДОУ №31 «Крепыш»**

№ п/п	Критерии качества и	Показатели	Баллы	Максимальный балл
--------------	----------------------------	-------------------	--------------	--------------------------

	результативности труда			по критериям
1	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	1.1. сохранение здоровья воспитанников (отсутствие травматизма); 1.2. % посещаемости детьми; 1.3. закаливание; 1.4. организация и качество проведения питания; 1.5. сопровождение подгруппы детей в бассейн, занятия, прогулку; 1.6. соблюдение культурно-гигиенических навыков; 1.7. строгое выполнение режимных моментов в соответствии с СанПиНом; 1.8. соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка	от 0-10 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-10	50
2	Материально-техническое оснащение	2.5. содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно-эпидемиологическим требованиями; 2.6. участие в оформлении группы и ДОУ; 2.7. участие в жизни коллектива 2.8. участие в ремонтах ДОУ; 2.9. хранение, использование оборудования, хозяйственного инвентаря и своевременная его замена.	от 0-10 от 0-5 от 0-2 от 0-3 от 0-5	25
3	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	3.2. прохождение курсов повышения квалификации; повышение образовательного и профессионального уровня.	от 0-5	5
4	Социальные критерии	4.2. субъективная оценка родителями детей (отсутствие жалоб); 4.3. участие в оформлении участков и территории ДОУ (покраска надворного оборудования, косметический ремонт групп, вспомогательных помещений) 4.4. участие в оформлении	от 0-5 от 0-5 от 0-5	20

		музыкального, спортивного зала, холлов к праздникам и досугам, непосредственное участие в подготовке и качественного проведения праздников и досугов (исполнение ролей) 4.5. строгое соблюдение ношения спецодежды.	от 0-5	
		ИТОГО		100

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100). Наибольшее количество баллов присвоено критериям стимулирующим работника к созданию в группе детей атмосферы, способствующей достижению целей развития детей, сохранения и укрепления их здоровья.

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчёта показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого помощника воспитателя в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся дошкольным образовательным учреждением и отражают специфику его деятельности.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью 11 *(подпись)* листов.

Заведующий Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 31 «Крепыш»

М.С. Алехна

