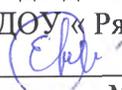


**Принято**  
Общим собранием работников  
МДОУ «Рябинка»  
Протокол № 3 от 31.05.2019

**Согласовано**  
Председатель Управляющего совета  
МДОУ «Рябинка»  
 Е.А. Кубышева  
Протокол №5 от 31.05.2019 г.

**Согласовано**  
Председатель профсоюзного комитета  
МДОУ «Рябинка»  
 А.Г. Абакумова  
Протокол №2 от 31.05.2019 г.

**Утверждаю**  
Заведующий МДОУ «Рябинка»  
 Н.А. Кузнецова  
Приказ № 61 ОД от 31.05.2019



## ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления стимулирующих выплат работникам  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Большегрызловский детский сад общеразвивающего вида  
«Рябинка».

д. Большое Грызлово  
2019 г.

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящее « Положение о порядке установления стимулирующих выплат» работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения « Большегрызловский детский сад общеразвивающего вида « Рябинка», разработано на основании Постановления Главы городского округа Серпухов Московской области № 2246 от 21.05.2019 года « О внесении изменений в постановление Главы городского округа Серпухов от 30.03.2017 № 568 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Серпухов Московской области», признании утратившим силу постановления Главы городского округа Серпухов от 02.11.2018 «№ 2673.

1.2 Положение разработано в соответствии с :

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 « О разработке показателей эффективности»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544 н « Об утверждении профессионального стандарта « Педагог ( педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель);
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г № 167н « Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

1.3 Положение предусматривает единые условия, порядок стимулирования и учитывает виды, условия, размеры выплат стимулирующего и поощрительного характера, которые учреждение определяет самостоятельно.

1.4. Положение предусматривает дифференцированный подход, исходя из эффективности, качества, личного вклада сотрудников и распространяется на все категории работников МДОУ.

1.5. Положение рассматривается и принимается на общем собрании работников, утверждается заведующим МДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах ФОТ. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в СЧОТ или при наличии экономии фонда оплаты труда.

1.7. В настоящее Положение при необходимости могут вноситься изменения , которые также принимаются на общем собрании работников, согласуются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом заведующего.

## **2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

2.1. Комитет по образованию Администрации городского округа Серпухов предусматривает учреждениям, находящимся в ведомственном подчинении, бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

2.2 Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором; мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

2.3 Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

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

2.4. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя учреждения, определяется Комитетом по образованию Администрации городского округа Серпухов, в ведомственном подчинении которого находится учреждение.

### **3. Порядок установления размера стимулирующих выплат .**

3.1.Определение размера стимулирующих выплат.

3.1.1 Размер выплат из стимулирующей части ФОТ производится на период: ежемесячно, ежеквартально, единовременно.

3.1.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается по результатам отчетных периодов, на основании критериев и показателей результативности (Приложение 1)

3.1.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на отчетный период, за минусом размера стимулирующих выплат руководителя и размера званй работников, делится на общую сумму баллов всех работников каждой категории. В результате определяется денежный вес (в рублях) одного балла.

3.1.4. Денежный вес одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника.

3.1.5. В период нахождения работника в очередном отпуске выплата стимулирующих выплат осуществляется в сумме отпускных, которые исчисляются из средней заработной платы работника, с учетом стимулирующих выплат.

3.1.6. Комиссия, назначенная приказом руководителя, устанавливает совокупный размер стимулирующих выплат по каждому работнику.

3.1.7. Расчет баллов и расчет размера стимулирующих выплат каждого работника организации оформляется протоколом заседания комиссии с учетом мнения профсоюзной организации.

3.1.8. Размер стимулирующих выплат не подлежит установлению работникам в случаях:

- увольнения в отчетном периоде;
- приступившим к своим должностным обязанностям из отпуска по уходу за ребенком, из отпуска без сохранения заработной платы.

3.1.9. Размер стимулирующих выплат работников, проработавших неполный отчетный период и прекративших трудовые отношения в организации, производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде.

3.1.10. Выплата стимулирующих выплат осуществляется в период выплаты заработной платы за соответствующий период, за фактически отработанное время.

3.1.11. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются:

- при наличии обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций;
- при невыполнении в полном объёме должностных обязанностей;
- при наличии дисциплинарных взысканий;

- за нарушение трудовой дисциплины;
- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за грубое нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

#### **4. Премирование.**

4.1. Иные выплаты стимулирующего характера – премирование..

Единовременное или ежемесячное премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда, может проводиться единовременно или ежемесячно по результатам труда работника:

- высокая эффективность достигнутых результатов деятельности за определенный период;
- высокое качество подготовки и проведения мероприятий;
- по итогам подготовки и окончания учебного года.
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- поощрительные выплаты к праздникам: День защитников Отечества, Международному женскому дню, Новому году, Дню дошкольного работника, Дню Победы, Дню учителя и др. праздникам;
- поощрительные выплаты к юбилею сотрудников: 50,55,60,65-летие.
- общественная работа в коллективе.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОУ «Рябинка» \_\_\_\_\_ Н.А. Кузнецова

**1. Фактическое достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников  
МДОУ «Рябинка»**

| №  | Наименование показателя  | Критерии достижения  | %       | Достигнутый за отчетный период результат |
|----|--|--|---------|--|
| 1. | Педагог –участник экспериментальной или инновационной площадки.                                      | Наличие плана работы, проведение семинаров, мастер-классов, участие в региональных и всероссийских мероприятиях по заявленному направлению, представление города по экспериментальной работе на различном уровне | До 5 %  |  |
| 2. | Использование в работе инновационных технологий  | Какие технологии используются, конкретно с каким инновационным оборудованием, какие мероприятия проводятся с указанием темы, даты проведения, возраста воспитанников (группы)                                    | до 10 % |  |
| 3. | Сохранение контингента воспитанников   | Показатель посещаемости детей за месяц, предшествующий текущему<br>65-75% - 5%<br>75-85%- 8%<br>85-100% - 15%  | До 15 % |  |
| 4. | Развитие кадрового потенциала (комплексный показатель)   | Прохождение курсов повышения квалификации и повышение категории (указывать результативность конкретно за текущий месяц)  | До 5 %  |  |
| 5. | Результаты методической деятельности педагога, научно-исследовательской и инновационной деятельности | Участие в конференциях, публикация статей, печатных работ (с конкретным указанием темы публикации, датой, ссылкой на сайт, где публиковались в   | до 10%  |  |

|     |  |  |                  |  |
|-----|--|--|------------------|--|
|     |  | течении отчетного месяца)  |                  |  |
| 6.  | Содействие профессиональному росту педагога  | Наличие участников и победителей конкурсов профессионального мастерства; ведение персонального сайта педагога (Тема публикации на собственном сайте с датой и ссылкой на сайт)   | до 10%           |  |
| 8.  | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (комплексный показатель) | Участие в конкурсах регионального, федерального и международного уровня; наличие призеров или победителей в конкурсах или грантах регионального, федерального или международного уровня, в том числе проводимых под эгидой МОМО (с конкретным указанием названия конкурса, числа участников, числа победителей)<br>Участие в конкурсах муниципального уровня, наличие победителей, призеров. | До 10%<br><br>5% |  |
| 9.  | Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы                 | Развитие спортивной инфраструктуры (спортивный уголок, спортивное оборудование, его обновление). Развитие спортивной направленности в группе, проведение совместных спортивных праздников, мероприятий с указанием темы, возраста и числа участников, отчет с ссылкой на сайт.   | 5%               |  |
| 10. | Охват воспитанников дополнительным образованием  | Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием; название кружка, достижение установленных показателей по конкретной теме, направлению, мероприятия с датой и ссылкой на сайт.<br>(1 кружок-10%, 2 кружка-15 %)   | 10%              |  |
| 11. | Организация работы с родительской общественностью  | Заседание «Школы родителей» (родительский клуб), проведение  | 5%               |  |

|     |   |  |     |  |
|-----|---|--|-----|--|
|     |   | совместных мероприятий (тема мероприятия, дата, краткая аннотация мероприятия, отчет с фото с ссылкой на сайт.   |     |  |
| 12. | Соответствие деятельности педагога требованиям действующего законодательства          | Отсутствие замечаний администрации ДООУ, отсутствие жалоб, обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, нарушений правил охраны труда, отсутствие несчастных случаев  | 5%  |  |
| 13. | Информационная открытость деятельности учреждения                                     | Информационное наполнение и регулярное обновление материалов на сайте образовательного учреждения, поступивших от педагогов, размещение информации о мероприятиях образовательного учреждения в социальных сетях (указание даты публикации и ссылки на публикацию) | 5%  |  |
| 16. | Проведение на базе учреждения мероприятий городского, областного, федерального уровня | Включение в план Комитета по образованию, городского округа  | 5%  |  |
| 17. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.                                 | Выполнение срочных и важных работ, поручений, возникших в связи с производственной необходимостью  | 10% |  |
|     |   | За руководство методическим объединением, творческой группой педагогов.  | 5%  |  |
|     |   | За ведение протоколов заседаний педагогического совета, собраний трудового коллектива, общих родительских собраний и т.д.  | 5%  |  |
|     |   | За ведение сайта МДОУ , РСЭМ, ЕИС ДООУ   | 10% |  |

|  |  |   |    |  |
|--|--|---|----|--|
|  |  | Общественному инспектору по охране прав детства                     | 5% |  |
|  |  | Уполномоченному по защите прав участников образовательного процесса | 5% |  |

**2. Фактическое достижение показателей эффективности деятельности завхозу, заместителю заведующего по безопасности МДОУ «Рябинка»**

| Наименование показателя   |   | Достигнутый за отчетный период результат  |                        |    |
|---|---|---|------------------------|----|
| Создание условий для повышения эффективности воспитательно-образовательного процесса в учреждении | Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей | Организация охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)  | По итогам месяца, года | 5% |
|   | Соответствие требованиям СанПиН, отсутствие фактов нарушений  | Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм в здании и на территории учреждения | По итогам месяца, года | 2% |
|   | Отсутствие фактов нарушений   | Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий по вопросам хозяйственной деятельности                                       | По итогам месяца, года | 5% |
|   | Качество и своевременность подачи документов  | Своевременное и правильное заключение необходимых договоров на  | По итогам месяца, года | 3% |

|   |  |  |                        |    |
|---|--|--|------------------------|----|
|   |  | техническое обслуживание, оснащение и ремонт.  |                        |    |
|   | Качество выполнения  | Соблюдение теплового режима (во время зимнего периода), работы канализационной системы и водоснабжения | По итогам месяца, года | 1% |
|   | Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально-технических ресурсов | Высокая сохранность имущества дошкольного учреждения   | По итогам месяца, года | 2% |
| Обеспечение безопасного функционирования учреждения | Отсутствие предписаний надзорных органов; отсутствие фактов нарушения законодательства                                   | Обеспечение условий охраны труда участников образовательного процесса в ДОУ                            | По итогам месяца, года | 1% |
|   | Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб, замечаний  | Обеспечение условий пожарной безопасности  | По итогам месяца, года | 2% |
|   | Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб, замечаний  | Обеспечение условий электробезопасности и техники безопасности в учреждении                            | По итогам месяца, года | 1% |

**2. Фактическое достижение показателей эффективности деятельности специалисту по закупкам  
МДОУ «Рябинка»**

|   |  |   |                        |    |
|---|--|---|------------------------|----|
| Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке.                             | Корректирование плана по согласованной потребности в закупке в течение 14 рабочих дней.  | 100%                                      | По итогам месяца, года | 5% |
| Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства | Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации   | 100%                                      | По итогам месяца       | 5% |
| Исполнительская дисциплина  | Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение | Отсутствие предписаний, актов, протоколов | По итогам месяца года  | 5% |

|  |  |   |                  |                |
|--|--|---|------------------|----------------|
|  | государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. |   |                  |                |
| <b>4. Фактическое достижение показателей эффективности деятельности младшим воспитателям, помощникам воспитателей.</b><br><b><u>МДОУ «Рябинка»</u></b> |  |   |                  |                |
| Высокие показатели здоровья воспитанников  | Низкий уровень заболеваемости и положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе   | Процент посещаемости детей в группе:<br><br>65-75%<br>75-85%<br>85-100% | По итогам месяца | 2%<br>3%<br>5% |
|  | Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб родителей, администрации, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей   | Эффективность работы по охране жизни и здоровья воспитанников           | По итогам месяца | 3%             |
| Выплаты за интенсивность и   | Качество и своевременность   | Помощь воспитателю в подготовке и проведении                            | По итогам        | 2%             |

|  |   |  |                  |    |
|--|---|--|------------------|----|
| высокие результаты работы              | выполнения  | развлечений, выставок, досугов, мероприятий и т.д.   | месяца           |    |
|  | Проявление творческой инициативы при участии в мероприятиях   | Ролевое участие в праздниках (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)  | По итогам месяца | 3  |
| Выплаты за качество выполняемых работ  | Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий в группе, на участках | Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий, соответствующих требованиям СанПиН   | По итогам месяца | 5% |
|  | Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний                                     | Эффективность работы по охране жизни и здоровья воспитанников  | По итогам месяца | 2  |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины  | Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ  | По итогам месяца | 1  |
| 5. Ведущему документоведу              |   |  |                  |    |
| Выплаты за качество выполняемых работ. | Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров  | Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников. | По итогам месяца | 5  |

|  |  |  |                  |   |
|--|--|--|------------------|---|
|  | Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам, отпускам, основной деятельности.   | Наличие изданных приказов  | По итогам месяца | 5 |
|  | Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства. | Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации | По итогам месяца | 5 |

6. Уборщику служебных помещений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

|                                       |  |   |                        |   |
|---------------------------------------|--|---|------------------------|---|
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий убираемых помещений, оборудования, инвентаря | Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий, соответствующих требованиям СанПиН                            | По итогам месяца, года | 5 |
|                                       | Отсутствие фактов нарушений  | Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности | По итогам месяца, года | 5 |
|                                       | Уменьшение количества списываемого инвентаря   | Эффективность использования и   | По итогам              |   |

|  |  |   |                  |   |
|--|--|---|------------------|---|
|  | по причине досрочного приведения в негодность  | сохранность материально-технических средств   | месяца, года     | 5 |
| 7. Сторожакам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты: |  |   |                  |   |
| Выплаты за качество выполняемых работ                          | Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий (вверенных на ночное время) помещений, оборудования, инвентаря | Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий, соответствующих требованиям СанПиН                            | По итогам месяца | 5 |
|  | Отсутствие фактов нарушений  | Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности | По итогам месяца | 5 |
|  | Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально-технических средств  | Обеспечение сохранности (вверенных на ночное время) помещений, оборудования, инвентаря                                  | По итогам месяца | 5 |
| 8. Дворнику устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:   |  |   |                  |   |
| Выплаты за качество выполняемых работ                          | Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-   | Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий, соответствующих   | По итогам месяца | 5 |

|       |  |  |                        |   |
|-------|--|--|------------------------|---|
| работ | гигиенических условий участков, оборудования на участках   | требованиям СанПиН   |                        |   |
|       | Отсутствие фактов нарушений  | Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности | По итогам месяца, года | 5 |
|       | Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию в работе и сохранности инвентаря | Эффективность использования и сохранность инвентаря  | По итогам месяца, года | 5 |

9. Рабочему по ремонту и обслуживанию здания устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

|                                       |   |  |                        |   |
|---------------------------------------|---|--|------------------------|---|
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие фактов нарушений   | Высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности | По итогам месяца, года | 5 |
|                                       | Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций в плане использования сантехнического оборудования | Эффективность использования сантехнического оборудования   | По итогам месяца, года | 5 |

|   |   |  |                        |   |  |
|---|---|--|------------------------|---|--|
|   | Оперативность, качество выполнения заявок по устранению технических неполадок | Эффективное решение созданных проблемных ситуаций в плане технических неполадок, сохранения теплового режима | По итогам месяца, года | 5 |  |
| 10. Машинист по стирке и ремонту спецодежды |   |  |                        |   |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ       | Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.    | Без замечаний  | По итогам месяца       | 5 |  |
|   | Соблюдение норм ОТ, пожарной и электро безопасности                           | Без замечаний  | По итогам месяца       | 5 |  |
|   | Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.                           | Своевременность выполнения поручения   | По итогам месяца       | 5 |  |