



Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2» г.п. Нарткала

ПРИНЯТО

Управляющим советом МКДОУ №2 г.п. Нарткала
Протокол № 1
от «31» августа 2020 г.
 З.Б. Мамсирова

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МКДОУ № 2 г.п.Нарткала
 А.Б.Нагацуева
Приказ № 83-ОД от 03.09.2020г



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников МКДОУ №2
г.п. Нарткала
Урванского муниципального района

Одобрено на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от « 3 » сентября 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКДОУ №2г.п. Нарткала (далее - ОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение является локальным нормативным актом ОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников.

1.3. Выбор критериев обеспечивает выплаты исключительно за качество работы.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ОУ может быть увеличена за счет экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального и по другим причинам.

1.5. Распределение поощрительных выплат по результатам труда работников производится с участием и при одобрении Управляющего совета по представлению руководителя ОУ, а также с учетом мнения профсоюзной организации.

2. Порядок и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

2.1. Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, единовременные выплаты и т.д.)

2.2. Премии и надбавки устанавливаются в процентах или в рублях и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется следующим образом: до 60% стимулирующего фонда направляется воспитателям на ежемесячные выплаты по результатам оценки качества их труда согласно утвержденным критериям (**Приложение 1**), до 40% - на надбавки за сложность и интенсивность труда других категорий работников (**Приложение 2**).

2.4. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться не чаще одного раза в год после вступления соответствующих изменений в локальных актах ОУ и коллективном договоре.

2.5. Распределение стимулирующей части ФОТ производится два раза в год (сентябрь и январь) на основании решения экспертной комиссии ОУ, возглавляемой руководителем, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ.

2.6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок, по решению Управляющего совета, допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда

оплаты труда, внесение изменений в Положение, решение персональных вопросов.

2.7. Решение экспертной комиссии по распределению стимулирующей части согласовывается с Управляющим советом и утверждается приказом руководителя.

2.8. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, размер ежемесячной стимулирующей выплаты.

2.9. В срок не позднее 20 сентября и 20 января каждого года на основании протокола экспертной комиссии с учетом мнения Управляющего совета руководитель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

2.10. Если на работника ОУ в течение полугодия, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

3. Регламент работы экспертной комиссии

3.1. Экспертная комиссия, возглавляемая руководителем ОУ, осуществляет мониторинг оценки результативности профессиональной деятельности работников два раза в год: с января по август и с сентября по декабрь.

3.2. Заседание экспертной комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.3. Подсчет баллов производится по утвержденным критериям. Стоимость 1 балла рассчитывается путем деления суммы стимулирующего фонда на количество набранных баллов всеми работниками.

3.4. Произведенный экспертной комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

3.5. Протокол направляется в Управляющий совет ОУ в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

3.6. По результатам представленного расчета Управляющий совет на своем заседании принимает решение.

*Приложение № 1к Положению
« О распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников»
МКДОУ №2 г.п. Нарткала*

**Лист оценивания уровня профессиональной деятельности
воспитателей МКДОУ №2 г.п.Нарткала в соответствии с ФГОС**

Критерии оценки воспитателя	Мах. балл	Самооценка	Оценка комиссии.
Педагогический стаж в данном ОУ			
5-10	2		
11-15	3		
16-20	4		
21 и более	5		
Знание нормативно-правовой базы	5		
Осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы	5		
Сохранение и укрепление физического и психического здоровья воспитанников (снижение заболеваемости)	5		
Обогащение предметно-развивающей среды в группе: -сюжетно-ролевые игры; -развивающие игры; -дидактические игры и пособия; -строительно-конструктивные игры; -методическая литература; -природный уголок; -книжный уголок	5		
Состояние документации группы	5		
Творческое оформление группы	5		
Творческое оформление участков, клумб	5		
Высокая культура работы с родителями, состояние наглядной информации для родителей в деятельности ОУ, отсутствие конфликтных ситуаций	5		
Возрастная трудность (ясельная группа)	5		
Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп - по средней наполняемости в месяц	5		
Участие в театрализованных мероприятиях (утренниках)	5		
Участие в открытых мероприятиях внутри ОУ	5		
Участие в открытых мероприятиях районного, республиканского значения	5		
Результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства ОУ)	5		
Участие в ремонте, благоустройстве, субботниках и т.д.	5		
Работа без больничных листов	5		
Наличие нарушений трудовой дисциплины	-5		
Исполнительская дисциплина	3		

Порча материально-технической базы	-5		
Наличие травматизма во время учебно-воспитательного процесса.	-5		
Участие и победа в смотрах-конкурсах педагогического мастерства	5		
Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах	5		

**Приложение № 2 к Положению
« О распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников»
МКДОУ №2 г.п. Нарткала**

Критерии оценки труда работников

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

1.1. Сложность и напряженность работы - шеф-повару, поварам (до 100%)

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	До 40%
• закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику;	15%
• вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности;	15%
• своевременное выдача пищи на группы по количеству детей и норма	10%
Проведение дополнительных мероприятий:	До 40%
• проведение дегустации для родителей;	20%
• беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми	20%
Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд	До 20%

1.2. Сложность и напряженность работы - кухонным рабочим (до 130%)

Погрузочно-разгрузочные работы	До 40%
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	До 40%
Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	До 50%

1.3. Сложность и напряженность работы – машинисту по стирке белья (до 130%)

Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций	80%
Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	50%

1.4. Сложность и напряженность работы – рабочего по ремонту (до 130%)

Погрузочно-разгрузочные работы	До 70%
Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций	До 30%
Оперативность выполнения заявок сотрудников	До 30%

1.5. Сложность и напряженность работы: старшему воспитателю (до 90%)

Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа)	До 20%
Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов	До 10%
Редактирование подготавливаемых к изданию материалов о развитии МКДОУ, результатах исследований, экспериментов	До 10%
Организация конкурсов, семинаров среди педагогов, детей, родителей (районные Республиканские)	До 20%
Освоение новых информационных технологий - создание банка данных:	До 10%
• усвоению детьми программного материала;	До 10%
• методической работе	До 10%

1.6. Сложность и напряженность работы - завхозу (До 100%)

Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	40%
Экономное расходование бюджетных средств (проведение мониторингов)	До 20%
Привлечение родителей, шефов, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы МКДОУ	До 20%
Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	20%

1.7. Сложность и напряженность работы - кладовщику (До 130%)

Погрузочно-разгрузочные работы	До 40%
Своевременность сдачи в бухгалтерию меню, картотеки учета продуктов питания, качественное заполнение документации	До 20%
Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	До 20%
Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	До 20%

1.8. Сложность и напряженность работы – делопроизводителю, секретарю (до 130%)

Большой объем заполнения документации	50%
Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	40%
Регулярное ведение номенклатуры дел	40%

1.9. Сложность и напряженность работы - главному бухгалтеру (до 80%)

• разъяснительная работа среди сотрудников по вопросам заработной платы	10%
• разъяснительная работа среди родителей по вопросам задолженности родительской платы и компенсационных выплат части родительской платы	10%
Организация работы со сторонними организациями:	10%
• своевременная оплата счетов:	10%
• своевременное оформление документации по запросам	10%
Осуществление контроля, соблюдения порядка, оформление первичных учетных документов	10%
Организация работы с налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондами социального страхования, обязательного медицинского страхования и т. д.	20%

1.10. Сложность и напряженность работы – дворнику (до 130%)

Уборка большого количества снега, листьев	До 60%
Содержание газонов в надлежащем состоянии	До 70%

1.11. Сложность и напряженность работы – сторожам (до 100%)

Отсутствие ЧП на рабочем месте	До 50%
Помощь в уходе за цветниками, цветами на территории и в рекреациях	До 25%
Регулярный обход территории детского сада	До 25%

1.12. Сложность и напряженность работы - уборщикам служебных помещений (до 130%)

Содержание помещений в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений. СанПиН 2.4.1.1249-03, утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 26.03.2003 № 24 (далее - СанПиН 2.4.1.1249-03)	До 130%
---	---------

1.13. Сложность и напряженность работы - младшим воспитателям (до 80%)

Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.1.1249-03:	До 30%
• качество уборки помещений;	До 10%
• гигиеническое и эстетическое содержание спальни;	10%
• регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями	10
-превышение плановой наполняемости детей в группах	До 20%

1.14. Сложность и напряженность работы - воспитателям (до 100%)

-Превышение плановой посещаемости детей в группах	До 50%
- Высокая результативность мониторинга по разделам программы детей дошкольного возраста	До 50%

1.15. Сложность и напряженность работы – инструктору по физ-ре (до 100%)

Охват детей физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой в режиме учебного и внеучебного времени.	50%
Качественная организация и проведение соревнований, спартакиад и т.д.	50%

1.16. Сложность и напряженность работы – педагогам доп.образования (до 50%)

Оказывает консультативную помощь родителям (лицам, их заменяющим), а также педагогическим работникам.	10%
Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня.	40%

1.17. Сложность и напряженность работы – педагогу-психологу (до 50%)

Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками и обучающимися.	15%
Положительная динамика развития детей по результатам диагностики.	15%
Дополнительная психолого-просветительская работа с детьми, родителями, педагогами и другими специалистами.	20%

1.18. Сложность и напряженность работы – учителю каб.языка (до 70%)

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса.	40%
Оценка позитивных изменений, характеризующих речевое развитие детей (группы или отдельных детей)	30%

1.19. Сложность и напряженность работы – музыкальному руководителю (до 50%)

Выявление творческих способностей детей и их сопровождение в ДОУ.	25%
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление музыкального зала к праздникам).	25%