

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о распределении стимулирующей части**

### **фонда оплаты труда МКДОУ д/с № 368**

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение вводится с целью совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», с учетом постановления Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области».

1.2. Основой настоящего положения является приложение к постановлению мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 «ПОЛОЖЕНИЕ о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска

1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, в пределах фонда оплаты и настоящим Положением.

1.4. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, предельными размерами не ограничиваются, выплачиваются в соответствии с критериями, разработанными для каждой должности и профессии.

1.5. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения по итогам информации о выполнении качественных показателей деятельности, являющихся основанием для стимулирования и оформляются приказом руководителя учреждения.

1.6. Совет учреждения ежемесячно проводит заседания по вопросу установления стимулирующих выплат работникам МКДОУ д/с № 368. Допускается рассмотрение на заседаниях Совета учреждения МКДОУ д/с № 368 оперативных и частных вопросов по установлению стимулирующей части, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов и др.

1.6. Положение является локальным нормативным актом МКДОУ д/с № 368, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией МКДОУ д/с № 368 и согласовывается с профсоюзным комитетом, Советом учреждения МКДОУ д/с № 368, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

#### 2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

- надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;

- надбавки за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу работника в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах.

Премиальные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в размере не более 100 % от должностного оклада (оклада).

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом, Советом учреждения в соответствии с качественными показателями деятельности работника в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

2.5. Анализ и оценка деятельности работников для определения стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно комиссией о порядке распределения стимулирующей части ФОТ.

2.6.. В решении Совета учреждения о выплате должно содержаться краткое наименование основания выплаты.

3. Основные критерии анализа и оценки деятельности работников МКДОУ д/с № 368.

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки качества выполняемых работ, предусмотренными «Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204)

3.2. Положение предусматривает выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда работникам МБДОУ № 368, исходя из условий, результативности труда, особенностей профессиональной деятельности каждого работника, а также выплаты не связанные с результативностью (юбилейные даты, компенсация за проездные).

3.3. Основная цель - повысить качество деятельности каждого работника, стимулировать повышение их профессионального уровня и мотивацию на достижение высоких результатов.

3.4. Положение разрабатывается администрацией МКДОУ № 368 и Советом Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается на Общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем.

3.5. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда создаётся комиссия, избранная на Общем собрании коллектива. Комиссия состоит из 3 человек - сотрудников МКДОУ № 368 и родителя.

3.6. Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда возглавляет председатель, избранный Общим собранием.

## II. Порядок выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда.

1. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам каждого месяца. Выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением.

2. Допускается установление премиальных выплат по итогам работы за месяц, учебный год, календарный год, с учётом личного вклада каждого работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу (воспитанников), работников в конкурсах различного уровня, в связи с юбилейными (50, 55, 60, 65, 70, 75) и некоторыми праздничными датами (День дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля). Премиальные выплаты работникам устанавливаются в размере не более 100% от должностного оклада.

3. Заведующая ДОУ № 368 представляет комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты, полученные в рамках внутреннего контроля о качественных показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования, а также результаты полученные в рамках общественной оценки.

4. По результатам формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории работников.

5. Комиссия принимает решение о размере выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов. Решение комиссии оформляется протоколом.

6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам ДОУ на основании решения комиссии и приказа заведующей.

7. Выплаты стимулирующего характера руководителю ДОУ осуществляются

по приказу Главного управления образования мэрии города Новосибирска на основании качественных показателей деятельности учреждения.

8. Главному бухгалтеру стимулирующая доплата выплачивается на основании приказа заведующей ДОУ

9. Администрация ДОУ и комиссия обеспечивают гласность в вопросах стимулирующих выплат.

### III. Перечень качественных показателей.

Структурное подразделение	Должности	Качественные показатели деятельности	Размер стимулирующих выплат.
Административно – управленческий персонал	Завхоз	1.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности ДОУ СанПиН, охраны жизни и здоровья детей.	1-5 Баллов
		2. Сохранность материального имущества	1-5 Баллов
		3.Высокое качество организации и проведение ремонтных работ	5 Баллов
		4.Организация и контроль за работой технического персонала и младших воспитателей.	1-5 Баллов
		5.Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	1-5 Баллов
		6.Образцовое оформление технической документации.	1-5 Баллов
		7.Обеспечение своевременной заявки на продукты питания.	5 Баллов
		8.Своевременное освоение бюджетных средств	1-5 Баллов
		9.Соблюдение норм действующего законодательства.	
		10.За дополнительный объем работы по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объема работ выполняемых ими.	
	Старший воспитатель	1. Высокий уровень организации и	5 Баллов
		2. контроля и мониторинга воспитательно-образовательного	1-5 Баллов

	процесса	
	3. Работа в инновационном режиме: использование в своей работе программ и технологий нового поколения.	1-5 Баллов
	4. Принятие участия в реализации районных, городских проектов, мероприятиях ДОУ.	1-5 Баллов
	5. Личностное профессиональное развитие педагога.	1-5 Баллов
	6. Создание благоприятного микроклимата и эмоционального благополучия в коллективе.	1-5 Баллов
	7. Качественная организация работы	1-5 Баллов
	8. общественных органов (педсовета).	1-5 Баллов
	9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ	1-5 Баллов
	10. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.	1-5 Баллов
	11. Соблюдение норм действующего законодательства РФ и НСО.	1-5 Баллов
	12. Высокий уровень выполнения годового плана	
	13. Результативное взаимодействие с родителями по пропаганде педагогических знаний для эффективности воспитательно-образовательной работы.	1-5 Баллов
	14. Образцовое ведение документации	1-5 Баллов
	15. За организацию предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом в группах.	1-5 Баллов
	16. Обеспечения соблюдения инструкций по охране жизни и здоровья	1-5 Баллов

		детей, техники безопасности.  17. За дополнительный объем работы - по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объема работ выполняемых ими.	
	Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана  2. Своевременное и качественное предоставление отчетности  3. Своевременное заключение договоров с организациями и перечисление денежных средств.  4. Внедрение новых программ, подготовка экономических расчётов.  5. Образцовое ведение документации.  6. Соблюдение норм действующего законодательства РФ и НСО  7. За дополнительный объем работы по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объема работ выполняемых им.  8. Работа с официальным сайтом.	1-5 Баллов  1-5 Баллов 1-5 Баллов 1-5 Баллов 1-5 Баллов 1-5 Баллов 1-5 Баллов
Педагогический персонал	Воспитатели и педагогические работники	1.Высокое качество воспитательно-образовательной работы с детьми.  2.Соблюдение выполнения плана детодней и превышения наполняемости групп.  3.Укрепление здоровья детей, создание благоприятного микроклимата и эмоционального комфорта.  4.Использование в воспитательно-образовательном процессе ТСО. Участие в районных, городских, областных конкурсах  5.Реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий	1-5 Баллов  1-5 Баллов 1-5 Баллов 1-5 Баллов 1-5 Баллов

	поиск и новаторство в педагогической деятельности	1-5 Баллов
	6.Участие в инновационной деятельности Использование интерактивных форм работы с родителями	1-5 Баллов
	7.Результативное выполнение стандартов реализуемой программы. Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях .	1-5 Баллов
	8.Образцовое содержание группы	1-5 Баллов
	9.Проведение мероприятий по повышению авторитета и имиджа ДОУ	1-5 Баллов
	10. Образцовое ведение документации	1-5 Баллов
	11. Соблюдение норм действующего законодательства РФ и НСО	1-5 Баллов
	12. Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья(отсутствие травм)	1-5 Баллов
	13. Психолого-педагогическое сопровождение детей с комплексными нарушениями в развитии.	1-5 Баллов
	14. Соблюдение этики по отношению к коллегам, детям, родителям.	1-5 Баллов
	15. Публикации научно-практического характера на районном, городском и других уровнях.	1-5 Баллов
	16. Передача педагогического опыта коллегам.	1-5 Баллов
	17. За дополнительный объем работы- по решению экспертной комиссии определяются в зависимости от качества и объёма работ выполняемых ими.	

	<p>Старшая медицинская сестра</p>	<p>1. Выполнение плана мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья воспитанников, снижению заболеваемости</p> <p>2. Обеспечение выполнения инструкции по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, противопожарной безопасности.</p> <p>3. Обеспечение выполнения СанПиН во всех помещениях ДОУ.</p> <p>4. Качественное питание детей.</p> <p>5. Сохранность материального имущества.</p> <p>6. Использование методик укрепления здоровья воспитанников.</p> <p>7. Своевременное проведение мероприятий, направленных на предупреждение распространения ОРЗ и воздушно-капельных и других инфекций.</p> <p>8. Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации (участие в мероприятиях ДОУ - праздники, развлечения для воспитанников) по решению экспертной комиссии максимальными размерами не ограничиваются, а определяется в зависимости от качества и объема выполненных работ.</p> <p>9. Отсутствие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.</p>	<p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p>
	<p>Делопроизводитель</p>	<p>1. Своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>2. Освоение новых программ.</p> <p>3. Качественное ведение документации</p> <p>4. Соблюдение норм действующего</p>	<p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p>



	<p>законодательства РФ и НСО</p> <p>5. За дополнительный объем работы - по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объема работ выполняемых ими.</p> <p>6. Своевременное ведение и регистрация корреспонденции, направление ее в структурные подразделения.</p> <p>7. Ведение и учет картотеки, прохождение документальных материалов, контроль над их исполнением, выдача необходимых справок.</p> <p>8. Выполнение отдельных служебных поручений руководителя.</p>	<p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p>
Младший воспитатель	<p>1. Обеспечение санитарно-гигиенических, эстетических условий образовательного процесса.</p> <p>2. Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, жизни и здоровья.</p> <p>3. Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях.</p> <p>4. Создание благоприятного микроклимата в группе.</p> <p>5. Сохранность материального имущества.</p> <p>6. Принятие участия в реализации воспитательно-образовательных функций с детьми.</p> <p>7. Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, родителям.</p> <p>8. За дополнительный объем работы - по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объема выполняемых ими работ</p>	<p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p>
Техник, рабочий по	<p>1. Обеспечение безаварийной и</p>	<p>1-5 Баллов</p>

	<p>обслуживанию здания, электромонтер.</p>	<p>надёжной работы оборудования</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Своевременный качественный</li> <li>3. Ремонт и модернизация оборудования.</li> <li>4. Обеспечения выполнения инструкций по техники безопасности противопожарной безопасности.</li> <li>5. Культура общения с детьми и сотрудниками.</li> <li>6. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.</li> <li>7. Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья .</li> <li>8. Соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины.</li> <li>9. Сохранность материального имущества.</li> <li>10. Обеспечения безаварийной эксплуатации здания и территории.</li> <li>11. Качественная уборка территории ДОУ и прилегающей территории</li> <li>12. За дополнительный объем работы - по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объёма выполняемых ими работ (качественный ремонт мебели и оборудования на территории ДОУ, фасада здания)</li> </ol>	<p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p>
<p>Обслуживающий персонал</p>	<p>Повар Подсобный рабочий</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение качественного питания (соблюдение норм закладки продуктов).</li> <li>2. Соблюдение графика выдачи пищи, сроков реализации сырой и готовой продукции.</li> <li>3. Выполнение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.</li> <li>4. Соблюдение требований СанПиН</li> </ol>	<p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов по</p>

		<p>- техники безопасности</p> <p>- противопожарной безопасности.</p> <p>5.Активное участие в подготовке учреждения к началу учебного года</p> <p>6.За дополнительный объем работы - по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объёма работ выполняемых ими. (Подготовка овощехранилища к закладке продуктов, расширение зоны обслуживания)</p>	<p>каждому критерию</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p>
	Сторож Вахтёр	<p>1. Обеспечение безаварийной эксплуатации зданий и территории ДОУ</p> <p>2. Обеспечение сохранности оборудования и имущества</p> <p>3. Оперативное информирование при возникновении ЧС</p> <p>4. Обеспечение выполнения инструкций по ТБ; ППБ. 5. Обеспечение выполнения инструкций по охране жизни и здоровья.</p> <p>6.Выполнение инструкций по пропускному режиму.</p> <p>7. За дополнительный объем работы - по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объёма работ выполняемых ими.</p>	<p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p>
	Машинист по стирке белья Кастелянша	<p>1. Обеспечение качественной стирки спецодежды, белья, съёмного инвентаря</p> <p>2. Сохранность мягкого инвентаря, его своевременный ремонт.</p> <p>3. Качественное ведение документации</p> <p>4. Образцовое содержание помещений</p> <p>5.Своевременное обеспечение бельем и спецодеждой работников ДОУ и детей.</p>	<p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p> <p>1-5 Баллов</p>

		6. Участие в пошиве костюмов.	
		7. За дополнительный объем работы - по решению экспертной комиссии, определяются в зависимости от качества и объема работ выполняемых ими.	1-5 Баллов 1-5 Баллов

Размер надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

$$P = (C_{кр} * C_{б}),$$

где: P –размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;  
 C<sub>кр</sub>–сумма баллов по критериям качества работы;  
 C<sub>б</sub> –стоимость одного балла, рублей.

Стоимость одного балла определяется руководителем учреждения по следующей формуле:

$$C_{б} = (C_{ф}/K_{б}),$$

где: C<sub>б</sub>–стоимость одного балла, рублей;  
 C<sub>ф</sub>–фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда, рублей;  
 K<sub>б</sub>–общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии).

Постоянные и разовые стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются экспертной комиссией, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей. Уполномоченный орган принимает решение об установлении постоянных выплат большинством голосов открытым голосованием. Решение оформляется протоколом, на основании протокола заведующая издает приказ.

#### 4. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ДОО.
- за невыполнение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и техники безопасности.
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

4.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения Совета Учреждения.

## 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска № 8204 от 29.08.2013 г.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения приказом заведующего.

5.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 5.2. настоящего Положения.