

УТВЕРЖДАЮ
Индивидуальный предприниматель
_____ М.В. Ткаченко
Приказ 1-ДГС 01.04.2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
дошкольной группы**

**2019г.
г.Краснодар**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольной группы (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ» с последующими изменениями и дополнениями, Положением об оплате труда работников дошкольной группы (далее ДГ)

1.2. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам. Настоящее Положение принимается общим собранием ДГ, утверждается и вводится в действие приказом индивидуального предпринимателя.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы.

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть .

1.5. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников ДГ в повышении качества образования детей в соответствии с ФГОС ДО, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера. Порядок назначения, работы, распределения выплат стимулирующего характера.

2.1. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера избирается Общим собранием трудового коллектива из членов трудового коллектива сроком на 1 год. На основании Решения об избрании комиссии по распределению стимулирующих выплат, индивидуальный предприниматель издает приказ, реализуя Решение общего собрания, где фиксирует членов комиссии.

2.2. Комиссия состоит не менее, чем из 4 (четырёх) человек. Индивидуальный предприниматель членом комиссии не состоит.

2.3. Комиссия избирает из своего состава председателя, который:
руководит ее деятельностью;
проводит заседания комиссии;
распределяет обязанности между членами комиссии;

2.4. члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника; требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;

- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга; профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев;
- принимают решение о не начислении (снижении) работнику стимулирующих выплат.

2.5. На основании всех поступивших материалов, комиссия по учреждению подсчитывает количество баллов. Предусмотренные каждым критерием оценки баллы суммируются.

Стоимость 1 балла рассчитывается следующим образом:

Стоимость 1 балла = Фонд экономии зарплаты/сумма всех баллов

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам пропорционально количеству набранных работником баллов.

2.6. Заседание комиссии происходит открыто. Заседание протоколируется секретарем избираемым из числа членов комиссии.

Решение принимается по каждому работнику путем открытого голосования. Результаты голосования заносятся в протокол, подписываемый Председателем комиссии и секретарем.

2.7. В протоколе комиссии отражается принятое решение о размере начисления выплат стимулирующего характера по каждому педагогическому работнику дошкольной группы.

2.8. Заседания комиссии созываются ее председателем и проводятся до начисления выплат стимулирующего характера. Заседание комиссии после начисления выплат (их перечисления) сотрудникам не допускается.

2.9. Комиссия имеет право не засчитывать баллы по определенному критерию в случаях подтверждения фактов их не достижения (наличие жалоб, служебных записок и.т.д.).

2.10. На основании заключения комиссии, руководитель принимает решение о назначении выплат стимулирующего характера по каждому работнику, снижению конкретному работнику выплат стимулирующего характера или их не начислении. Решение руководителя ДГ реализуется посредством издания приказа.

2.11. Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим категориям сотрудников:

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера
- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

2.12. Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника в рамках контроля по утвержденным критериям и показателям результатов самоанализа.

3. Критерии оценки результативности

профессиональной деятельности работников дошкольной группы

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания трудового коллектива не чаще 1 раза в год.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
на воспитателей:**

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие объективных жалоб, конфликтных ситуаций, исполнительная дисциплина	1
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней наполняемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 0,5 балла
3	Снижение заболеваемости	0,5
4	Посещаемость	60-80% - 0,5 >80% - 1
5	Подготовка к рабочему дню: приготовление наглядного материала, использование методических и игровых приемов, атрибутов.	0,5
6	Проведение вечеров развлечений	0,5
7	Наличие индивидуального плана самообразования. Тема. Реализация плана	0,5
8	Участие в утренниках: изготовление атрибутов, костюмов, декораций, плакатов	0,5
9	Участие в утренниках: исполнение ролей	1
10	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям	0,5
11	Соответствие деятельности ДГ требованиям законодательства: НОД, режимные моменты, санитарные нормы	0,5
12	Содержание и оформление участка на своей группе: санитарное состояние, украшение, высадка рассады, покраска игровых пособий, оформление игровых уголков. Зимой: оформление снежными постройками	0,5
13	Подготовка материалов для размещения на сайте ДГ	0,5
14	Участие в общественной жизни ДГ	0,5
15	Увеличение объёма работы	1
16	Возрастная трудность (маленькие дети)	0,5
17	Педагогический стаж работы в данной ДГ: 3 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – и более лет	1 5 10

Максимальное количество баллов: 30

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заместителя руководителя:**

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие объективных жалоб, конфликтных ситуаций, исполнительная дисциплина	1
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней наполняемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 0,5 балла
3	Снижение заболеваемости	0,5
4	Посещаемость	60-80% - 0,5 >80% - 1
5	Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности	1
6	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников ДГ. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДГ и прилегающей территории	1
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
8	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	1
9	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Ростехнадзора, Госпожнадзора, обеспечение выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда	1,5
10	Отсутствие объективных жалоб на работу заместителя руководителя в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1
11	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	1,5
12	Своевременное выполнение предписаний контролирующих органов	0,5
13	Обеспечение сохранности имущества дошкольной группы	0,5
14	Подготовка материалов для размещения на сайте ДГ	0,5
15	Участие в общественной жизни ДГ	0,5
16	Увеличение объема работы	1
17	Стаж работы в данной ДГ:	
	3 – 10 лет	1
	11 – 15 лет	5
	16 – и более лет	10

Максимальное количество баллов: 35

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
музыкального руководителя**

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций), исполнительная дисциплина	1
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы – 0,5 балла
3	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям и проведение вечеров развлечений	0,5
4	Изготовление и содержание в надлежащем виде костюмов, пособий, атрибутов и т.д.	0,5
5	Наличие индивидуального плана самообразования. Тема. Реализация плана	0,5
6	Подготовка материалов для размещения на сайте	0,5
7	Наличие системы работы по внедрению и развитию одаренных воспитанников, реализация индивидуальных программ	0,5
8	Пополнение музыкального репертуара	0,5
9	Участие в общественной жизни ДГ	1
10	Стаж работы в данной ДГ: 3 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет	 1 5 10

Максимальное количество баллов: 25

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
инструктор по физкультуре**

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций), исполнительная дисциплина	1
2	Подготовка детей к спортивным мероприятиям	0,5
3	Эффективность системы работы по формированию у воспитанников мотивации к здоровому образу жизни. Снижение заболеваемости	0,5
4	Наличие индивидуального плана самообразования. Тема. Реализация плана	0,5
5	Проведение открытых занятий	0,5
6	Подготовка материалов для размещения на сайте ДГ	0,5
7	Наличие системы работы по внедрению и развитию одаренных воспитанников, реализация индивидуальных программ	0,5
8	Достижение положительной динамики развития обучающихся; увеличение доли детей, соответствующих среднему уровню развития или превышающее его; уровень показателя по итогам проведения диагностики	1
9	Участие в общественной жизни ДГ	0,5
10	Стаж работы в данной ДГ: 3 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет	1 5 10

Максимальное количество баллов: 25

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
помощника воспитателя**

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций), исполнительная дисциплина	1
2	Участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников.	0,5
3	Создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации детей.	0,5
4	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	0,5
5	Напряженность работы с детьми ясельного и младшего возраста.	0,5
6	Участие в проведении ремонтных и уборочных работ в дошкольной группе	0,5
7	Участие в утренниках: изготовление атрибутов, костюмов, декораций, плакатов, исполнение ролей	0,5
8	Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики	0,5
9	Стаж работы в данной ДГ: 3 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет	1 5 10

Максимальное количество баллов: 20

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
повар горячего цеха**

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	1
2	Исполнительная дисциплина(качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	1
3	Соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	1
4	Повышение квалификации	1
5	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи.	1
6	Повышение квалификации	1
7	Участие в общественной жизни ДГ	1
8	Стаж работы в данной ДГ: 3 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет	1 5 10

Максимальное количество баллов: 23

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
кухонный работник**

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	1
2	Исполнительная дисциплина	0,5
3	Соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	0,5
4	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности.	0,5
5	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закреплённых помещений учреждения и уличной территории.	0,5
6	Участие в утренниках: изготовление атрибутов, костюмов, декораций, плакатов, исполнение ролей	0,5
7	Участие в общественной жизни ДГ	0,5
8	Стаж работы в данной ДГ: 3 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет	1 5 10

Максимальное количество баллов: 20

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя**

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	1
2	Исполнительная дисциплина	0,5
3	Исполнение обязанностей оператора персональных данных	0,5
4	Соблюдение технологии создания, передачи и хранения документов (ежемесячно)	0,5
5	Освоение новых программ	0,5
6	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	0,5
7	Отсутствие нарушений в представлении отчетности и выполнение сроков отчетности	0,5
8	Выполнение разовых, особых важных работ, поручений	1
9	Подготовка материалов для размещения на официальных сайтах ДГ	1
10	Участие в общественной жизни ДГ	1
11	Стаж работы в данной ДГ :	
	3 – 10 лет	1
	11 – 15 лет	5
	16 – 20 лет	10

Максимальное количество баллов: 23

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
уборщица**

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	0,5
2	Исполнительная дисциплина	0,5
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в соответствии с требованиями СанПиН.	0,5
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, норм охраны труда.	0,5
5	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории	0,5
6	Участие в утренниках: изготовление атрибутов, костюмов, декораций, плакатов, исполнение ролей	0,5
7	Участие в общественной жизни ДГ	0,5
8	Стаж работы в данной ДГ: 3 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет	0,5 1 5

Максимальное количество баллов: 10

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
прачка**

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	0,5
2	Исполнительная дисциплина	0,5
3	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН2.4.1.3049-13, Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,5
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	0,5
5	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний	0,5
6	Участие в утренниках: изготовление атрибутов, костюмов, декораций, плакатов, исполнение ролей	0,5
7	Участие в общественной жизни ДЦ	0,5
8	Стаж работы в данной ДГ: 3 – 10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет	0,5 1 5

Максимальное количество баллов: 10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:

№	Критерии	Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных инструкций.	-2
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	-2
3	Обоснованные жалобы родителей	-2
4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безопасности	-2

4. Единовременное премирование

4.1. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер выплаты.

4.2. При наличии у работника ДГ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не начисляется.

4.3. Единовременное премирование работников производится в случаях, установленных коллективным договором

5. Заключительные положения

5.1. Дошкольная группа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются по согласованию с трудовым коллективом .