

СОГЛАСОВАНО  
С профсоюзным комитетом  
МАДОУ «Детский сад № 14»  
\_\_\_\_\_ Трифонова Ю.Е.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 14»  
\_\_\_\_\_ Силантьева Е.Н.  
Приказ № 56 от 01.09.2021

**ИЗМЕНЕНИЯ**  
**к Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера**  
**работникам**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 14 «Звёздочка» комбинированного вида»**  
от 01.09.2021  
(вступают в силу с 01.09.2021)

Принято общим  
собранием трудового коллектива  
МАДОУ «Детский сад № 14»  
Протокол от 01.09.2021

В связи с увольнением сотрудника, занимавшегося на офтальмологических тренажёрах с детьми компенсирующих групп, внести изменения в Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 14 «Звёздочка» комбинированного вида»:

**Раздел 3 «Виды стимулирующих выплат» изложить в следующей редакции:**

**3.2 Постоянные выплаты (на учебный год).**

**Добавить подпункт**

- учителям-дефектологам (тифлопедагогам) за работу в плеоптоортоптическом кабинете на офтальмологических тренажёрах – 30% должностного оклада

Остальные пункты Положения оставить без изменений.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

Казаков Казакова М.С.



**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 14 «Звёздочка»  
комбинированного вида»

Силантьева Е.Н. Силантьева Е.Н.

Приказ № 23 от 20.01.2020

**Положение о выплатах стимулирующего и  
компенсационного характера работникам  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 14 «Звёздочка»  
комбинированного вида»**

**ПРИНЯТО**

общим собранием трудового коллектива  
МАДОУ «Детский сад № 14»

Протокол от «20» января 2020 г.

№ 4

## **1. Общие положения**

1.1. Положение является локальным нормативным актом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14» комбинированного вида» (далее — МАДОУ), устанавливающим критерии и показатели оценки качества и результативности по каждой категории работников (кроме руководителя и его заместителя) и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», Федеральным законом № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», Постановлением администрации муниципального образования Вязниковский район Владимирской области № 772 от 08.09.2008 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», Отраслевым областным соглашением между департаментом образования Администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом МАДОУ «Детский сад № 14».

1.3. Настоящее Положение имеет своей целью мотивацию работников учреждения к качественному труду и определяет единые принципы установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, их виды, условия и порядок установления работникам ДОУ.

1.4. В Положении отражены критерии и показатели качества и результативности труда работников МАДОУ «Детский сад № 14», лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки.

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя и заместителя руководителя) по результатам труда производится руководителем по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления дошкольным учреждением на основании представления (протоколы) комиссии.

1.6. В системе оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения, учитываются результаты, полученные в рамках

внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки.

1.7. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности работников МАДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию педагогических работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

## **2. Организация деятельности комиссии по стимулированию.**

2.1. В состав комиссии входят наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники ДОУ. Комиссия по распределению стимулирующего фонда избирается общим собранием коллектива и утверждается руководителем учреждения (приказом по учреждению). Работа комиссии регулируется отдельным Положением.

2.2. Состав комиссии формируется в количестве не менее 3-х человек на один учебный год.

2.3. Ежемесячно размер стимулирующего фонда руководителем ДОУ доводится до комиссии. С целью определения конкретного размера стимулирующих выплат (кроме выплат руководителю и заместителю руководителя) заведующий МАДОУ издаёт приказ.

2.4. Размер выплат стимулирующего характера и иных выплат руководителю учреждения и заместителю руководителя устанавливается учредителем.

2.5. Работу комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу комиссии, ведёт протоколы заседаний, контролирует выполнения решений, оформляет выписки, доводит решения комиссии до сотрудников МАДОУ, согласовывает с членами представительного органа общественного самоуправления решения комиссии.

2.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, или, если у него не снято в установленном порядке дисциплинарное взыскание, имеются нарушения трудовой дисциплины или нарушения законодательства в области образования, имеется оформленный в установленном порядке случай травматизма воспитанника или обоснованная и поступившая в письменном виде жалоба родителей (законных представителей).

2.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании.

2.8. До 10 числа текущего месяца работник представляет председателю комиссии аналитические материалы, подтверждающие выполнение установленных настоящим положением показателей деятельности, которые подлежат оценке.

2.9. Комиссия до 15 числа текущего месяца на основании анализа представленных аналитических материалов оценивает результативность деятельности работника по установленным критериям и определяет баллы по каждому критерию.

2.10. Заседание комиссии для подсчёта баллов каждого педагога за предыдущий период проводится 2 раза в год. В январе до 15 числа проводится заседание комиссии для подведения итогов деятельности за период с 1 сентября по 31 декабря и до 15 сентября проводится заседание комиссии для подведения итогов деятельности за период с 1 января по 31 августа.

2.11. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии, секретарём и всеми членами комиссии.

2.12. В Положение могут вноситься изменения и дополнения. Изменения и дополнения утверждаются общим собранием коллектива.

2.13. Данное Положение действует до принятия нового.

### **3. Виды стимулирующих выплат.**

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает осуществление следующих выплат всем категориям работников:

- постоянные выплаты (на учебный год) и выплаты по итогам предыдущего периода (квартала, полугодия, года) за интенсивность, напряжённость труда, высокие результаты работы, качество выполненных работ;

- ежемесячные стимулирующие выплаты (зависящие от набранных баллов за предыдущее полугодие)

### 3.2. Постоянные выплаты (на учебный год):

- за сложность и напряжённость в работе связанную с :
  - а) работой в группе детей до 3-х лет ( до 30% должностного оклада);
  - б) координацией большого количества сотрудников МАДОУ (для старшего воспитателя, руководителя проекта, творческой группы) (до 50 % должностного оклада);
  - в) качественной организацией и осуществлением диетического питания воспитанников (для поваров) (до 50% должностного оклада);
- за курирование сайта, налаживание работоспособности электронных систем МАДОУ (до 10% должностного оклада);
- за выполнение работ общественного инспектора по охране детства (15% должностного оклада)
- работа выпускников учреждений профессионального образования, обучившихся по очной форме, поступившие на работу в учреждение до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет)
  - а) с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)- 35%;
  - б) с высшим профессиональным образованием 30%
  - в) со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) -30%
  - г) со средним профессиональным образованием- 25%

3.3. Для определения размера ежемесячной стимулирующей выплаты подсчитывается денежный вес балла. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников МАДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех педагогических работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$N_1, N_2, \dots, N_n$  – количество баллов

3.4. Для определения размера ежемесячных стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику МАДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в рублях или в процентах от должностного оклада.

3.6. По итогам работы за месяц, квартал, год может быть выплачена единовременная премия сотрудникам учреждения. Размер разовых поощрительных выплат устанавливается приказом заведующего в зависимости от важности события, значимости работы.

#### **4. Виды компенсационных выплат.**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

4.2 Выплаты компенсационного характера за работу в отклоняющихся от нормальных условий труда.

4.2.1. За работу в ночное время устанавливаются выплаты не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра );

4.2.2. Работа в выходные, праздничные и не рабочие дни, оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 64,65 и ст. 89 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен день отдыха.

4.2.3. За работу во вредных и опасных, с неблагоприятными условиями труда предусматриваются компенсационные выплаты в размере:

12% младшему воспитателю – за работу с применением дезинфицирующих растворов

12 % повару– за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов

12% машинисту по стирке белья – за работу с моющими средствами.

12% уборщице служебных помещений – за работу с применением дезинфицирующих растворов.

4.3. Совмещение профессий (должностей) до 100%



4.4. Расширение зоны обслуживания и увеличение объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы – до 100%

## **5. Иные выплаты**

5.1. Сотрудникам МАДОУ в исключительных случаях может быть оказана при наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь.

5.2. Материальная помощь может быть оказана в связи с:

- болезнью работника ДОУ или его близких (супруг, супруга, дети, родители)
- смертью близких
- утратой или повреждением имущества в результате стихийных бедствий
- необходимостью специального лечения и восстановления здоровья
- в связи с тяжёлым материальным положением в семье
- в связи с рождением детей, свадьбой сотрудника
- иные непредвиденные обстоятельства (пожар, кража, авария систем водоснабжения, отопления, другие обстоятельства)

5.3. В случае оказания материальной помощи могут быть затребованы документы, подтверждающие обоснованность оказания материальной помощи.

## **6. Заключительные положения**

6.1 Заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера не производят

**Критерии оценки деятельности воспитателя**

Критерии	Кол-во баллов
<b>1.Активность участия в проектной деятельности ДОУ, района, региона</b>	
- выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне ДОУ	2
- выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне района	4
-выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне региона	6
<b>2. Активность участия в методической работе (баллы суммируются) (в конкурсах, открытых занятиях, мастер-классах, педсоветах) при наличии призовых мест баллы удваиваются.</b>	
-ДОУ	1
-Район	2
-регион	3
<b>3. Участие детей в смотрах, выставках, конкурсах (баллы суммируются) при наличии призовых мест баллы удваиваются</b>	
- на уровне ДОУ	1
- на уровне района	2
-регион	3
<b>4. Участие в праздниках и развлечениях</b>	
-участие в эпизодической роли	0,2-0.5
-большая роль, требующая длительной подготовки	1
<b>5. Наличие авторских материалов (ППО, статьи в метод. Изданиях и СМИ</b>	
-Район	1
-регион	2
-РФ	3
<b>6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с социумом, с родителями воспитанников (кроме родительских собраний).</b>	
- на уровне ДОУ, района	1

## Критерии оценки деятельности музыкального руководителя

Критерии	Кол-во баллов
<b>1. Активность участия в проектной деятельности ДОУ</b>	
- выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне ДОУ	2
- выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне района	4
- выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне региона	6
<b>2. Активность участия в методической работе (баллы суммируются) (в конкурсах, открытых занятиях, мастер-классах) при наличии призовых мест баллы удваиваются.</b>	
-ДОУ	1
-Район	2
-регион	3
<b>3. Участие детей в смотрах, выставках, конкурсах (баллы суммируются) при наличии призовых мест баллы удваиваются</b>	
- на уровне ДОУ	1
- на уровне района	2
-регион	3
<b>4. Организация и реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие МАДОУ с культурно-образовательным пространством Вязниковского района (баллы суммируются)</b>	
-Личное участие музыкального руководителя	1
- Организация участия воспитанников	2
<b>5. Наличие авторских материалов (ППО, статьи в метод. изданиях и СМИ)</b>	
-Район	1

-регион	2
<b>6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с социумом, с родителями воспитанников (кроме родительских собраний).</b>	
- на уровне ДОУ, района	1
<b>Всего баллов</b>	

**Критерии оценки деятельности учителя-логопеда/учителя-дефектолога/педагога-психолога**

Критерии	Кол-во баллов
<b>1.Активность участия в проектной деятельности ДОУ</b>	
- выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне ДОУ	2
- выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне района	4
- выступление или показ практической деятельности по проекту на уровне региона	6
<b>2. Активность участия в методической работе (баллы суммируются) (в конкурсах, открытых занятиях, мастер-классах) при наличии призовых мест баллы удваиваются.</b>	
-ДОУ	1
-Район	2
-регион	3
<b>3. Участие детей в смотрах, выставках, конкурсах (баллы суммируются) при наличии призовых мест баллы удваиваются</b>	
- на уровне ДОУ	1
- на уровне района	2
-регион	3
<b>4. Участие в праздниках и развлечениях</b>	
-участие в эпизодической роли	0,2-0.5
-большая роль, требующая длительной подготовки	1

<b>5. Наличие авторских материалов (ППО, статьи в метод. изданиях и СМИ)</b>	
-Район	<b>1</b>
-регион	<b>2</b>
<b>6. Руководство медико-педагогическими консилиумами</b>	
- организация деятельности консилиума	<b>0,5</b>
- подготовка документов к территориальной ПМПК	<b>5</b>
<b>Всего баллов</b>	

### **Критерии оценки деятельности старшего воспитателя**

Критерии	Кол-во баллов
<b>1. Руководство проектной деятельностью, творческой группой (за каждый месяц)</b>	
-на уровне ДОУ	<b>1</b>
<b>2. Активность участия в методической работе (баллы суммируются) (в конкурсах, открытых занятиях, мастер-классах) при наличии призовых мест баллы удваиваются.</b>	
-Район	<b>2</b>
-регион	<b>3</b>
<b>3. Подготовка детей и педагогов к смотрам, выставкам, конкурсам (баллы суммируются) при наличии призовых мест баллы удваиваются</b>	
- на уровне района	<b>2</b>
-регион	<b>3</b>
<b>4. Участие в праздниках и развлечениях</b>	
-участие в эпизодической роли	<b>0,2-0.5</b>
-большая роль, требующая длительной подготовки	<b>1</b>
<b>4. Наличие авторских материалов (ППО, статьи в метод. изданиях и СМИ)</b>	
-Район	<b>1</b>

-регион	2
<b>6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с социумом, с родителями воспитанников (кроме родительских собраний).</b>	
- на уровне ДОУ	1
- на уровне района	2
<b>Всего баллов</b>	

**Критерии и показатели качества и результативности труда  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
МАДОУ «Детский сад № 14»**

**Младшие воспитатели**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
Творческая помощь в воспитательно-образовательном процессе;	5
Успехи в сохранении и укреплении здоровья воспитанников	2
Участие в мероприятиях, организованных в ДОУ совместно с педагогами (праздники, развлечения, открытые занятия)	3
Качественная подготовка к приёму ДОУ к новому учебному году	3

**Повар**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	5
Строгое соблюдение технологических карт	3

**Дворник**

<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>

Качественное и творческое выполнение поставленных задач, высокий уровень исполнительской дисциплины	5
Инициатива по содержанию территории ДООУ в надлежащем порядке	3

### Делопроизводитель

Критерии	Кол-во баллов
Качество оформления документации, её хранения.	5

### Калькулятор

Критерии	Кол-во баллов
Качественный мониторинг выполнения норм питания и своевременная корректировка меню	5