

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 9 «ЗВЕЗДОЧКА»  
г. ЕНИСЕЙСКА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

663184, г. Енисейск, ул. ДОС 1/110 тел./факс (39195) 6-72-00  
E-mail: mbdou9.eniseisck@yandex.ru  
ИНН 2447012560;КПП 244701001;ОГРН1142454000700

10.02.2020

г.Енисейск

№ 6-п

ПРИКАЗ

О внесении изменений в положение об оплате труда работников МБДОУ №9

ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1.Внести изменения в положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №9 «Звездочка» (приложение к приказу от 14.02.2019 № 5-п) в части приложения №2
2. Считать приложение №2 в следующей редакции (приложение № 2 к настоящему приказу)

Заведующая МБДОУ №9



А.В. Бесхлебная

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК  
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,  
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ №9**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ № 9 распространяют свое действие на работников МБДОУ №9, регулируют отношения, возникающие между МБДОУ №9, и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников МБДОУ №9 за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждений.

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически

отработанного времени.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$n$

$i=1$

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \text{SUM } B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар.}}$$

где:

$Q_{\text{зн}}$  - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, в плановом периоде);

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «Детский сад №9 «Звездочка»**

Дошкольные образовательные учреждения

а) Педагогические работники

№	Критерии оценивания результативности и качества труда работников	Условия	Максимальное кол-во баллов	
			Дети	Работы
1.	Участие в инновационной деятельности	- работа в творческих группах - разработка авторских программ - публикация своего опыта работы	15	
2.	Сбор родительской платы	Безошибочное, правильное заполнение ведомости по родительской плате. Сдача ведомости и денег в установленные сроки (согласно Договору с родителями, до 15 числа)	5	
3.	Посещаемость (среднее количество детей за предыдущий месяц)	<i>ГРВ, 1 младшая группа:</i> 15 человек и выше	15	
		12-14 человек	10	
		<i>Дошкольные группы:</i> 18 человек и выше	10	
		15-17 человек	5	
4.	Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества, музыкально-театрализованных, спортивных мероприятиях (бесплатные)	Выполнение условий положения конкурсов, качественная подготовка детей:		
		ДОУ	5	5
		Город	10	10
		Край	15	15
		Федеральный и международный уровень	20	20
	Дополнительно	1 место	20	
		2 место	15	
3 место		10		
5.	Участие в конкурсах профессионального	ДОУ	5	
		Город	10	

	мастерства, творческих, спортивных мероприятиях (очное+заочное, бесплатные)	Край	15
		Федеральный и международный уровень	20
	Дополнительно	1 место	20
		2 место	15
		3 место	10
6.	Продуктивное участие в методической работе: выступления, открытые занятия, мастер-класс, конференции, круглые столы, семинары, педагогические чтения	ДОУ	10
		Город	15
		Край	20
7.	Коррекционная работа по адаптированной образовательной программе	Реализация АОП	15 (за одного воспитанника)
8.	Выступление на утренниках, развлечениях	На общих мероприятиях, в других группах, на своих утренниках	10
		Знание текста наизусть	10
9.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, программы, учета посещаемости, соблюдение расписания работы кружка, качественная организация)	Предоставление результатов работы деятельности + отсутствие замечаний	20
10.	Публикация в СМИ	Грамотное оформление и содержание, согласованное с администрацией	
		ДОУ	10
		Город	20
		Край	30
		Федеральный и международный уровень	40
11.	Дополнительная работа	Подмена отсутствующего работника	5 за смену
		Работа в комиссиях	5
		Благоустройство участков	20
		Оформление детского сада к мероприятиям	20
		Другое	20
12.	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива (профсоюз)	Согласно коллективного договора	10

а) Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

№	Критерии оценивания результативности и качества труда работников	Условия	Максимальное кол-во баллов
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Отсутствие замечаний медсестры, администрации МБДОУ №5, надзорных органов	20
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в мероприятиях учреждения	30
		Участие в проведении ремонтных работ	30