

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
Протокол №6 от 18.10.2022г.
Председатель Куф /Кирсанова М.В./

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУДС N 3
/ Вагина Л.Н.
Приказ № 95 от 19. 10. 2022 г.



Согласовано с профсоюзным
комитетом МБДОУДС N 3
Председатель ПК
Куф М.С.Кудякова

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения фонда стимулирования работников МБДОУДС N 3

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании, доплатах и надбавках работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад N 3» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ », примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад N 3» (далее по тексту ДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников ДОУ, согласовывается с профсоюзным органом, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

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; установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

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

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного процесса, 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. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- единовременные премии;

- педагогу - молодому специалисту;

- а) в размере 20% должностного оклада:

- работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- б) в размере 15 % должностного оклада:

- работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный" (за исключением "Народный учитель Российской Федерации"), "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- в) в размере 20% должностного оклада:

- руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим звание «Почетный работник», значок «Отличник народного образования», Почетную грамоту и Благодарность Министерства образования Российской Федерации.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется один раз в квартал.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$
 где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

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

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДООУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников ДООУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией ДООУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек.

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДООУ представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. На каждого работника руководителями структурных подразделений оформляется критериальный лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.10. Все работники ДООУ предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 20 числа один раз в квартал.

3.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.12. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.13. Председатель Комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДООУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.14. На основании протокола Комиссии заведующий ДООУ в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДООУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.16. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в ДООУ, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников ДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера ДОУ

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий ДОУ оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ДОУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. Премия выплачивается в конце месяца, следующего за отчетным периодом.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместитель заведующего ДОУ предоставляет заведующему ДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты

труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

6.2. В отдельных случаях заведующий ДОУ имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Рейтинговая карта оценивания труда воспитателя МБДОУДС N 3

Показатели эффективности	Характеристика эффективности деятельности	Баллы
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, кружков, в том числе с использованием форм инклюзивного обучения и воспитания	Участие в работе федеральной экспериментальной площадки, региональной инновационной площадке.	2
	Разработка авторских программ, в том числе программ дополнительного образования детей (кружковая работа).	2
Участие педагога в профессиональных конкурсах, городских, методических выставках, конкурсах	Федеральный уровень	2
	Региональный уровень	2
	Муниципальный уровень	3
	Уровень ДОУ	2
Участие педагогов в МО области, города	Региональный уровень	3
	Муниципальный уровень	3
Наличие публикаций и использование наработок в практической деятельности	Федеральный уровень	2
	Региональный уровень	2
	Муниципальный уровень	3
	Уровень ДОУ	2
	Работа по проектам	5
	Самообразование педагога (реализация плана самообразования)	2
Проведение открытых мероприятий (за одно мероприятие)	- на уровне МБДОУ	3
	- на уровне города	5
Работа в консультативном пункте ДОУ	Работа в консультативном пункте ДОУ	4
Работа со сложным контингентом детей	Дети-инвалиды	3
	Гиперактивные дети	2
	Работа в группах раннего возраста	3
Подготовка и участие детей в конкурсах, фестивалях, праздниках и др.	Региональный уровень	3
	Муниципальный уровень	3
	Уровень ДОУ	3
Участие педагога в массовом мероприятии (роли)	В своей группе	3
	В других группах	3
Формирование позитивного имиджа ДОУ(работа в комитетах, городские праздники и т. д)	Формирование позитивного имиджа ДОУ	2
	Общественная удовлетворенность работой педагога (отсутствие жалоб со стороны руководства, контролирующих органов, коллег, и потребителей услуг).	3
Участие в общественных работах	Участие в работах по благоустройству и укреплению материально – технической базы ДОУ.	4
Использование нетрадиционных форм работы с родителями : выпуск информационных газет, буклетов	Проведение круглых столов, гостиных.	3
	Периодичность оформления информации	3
Организация работы по улучшению материально – технической базы ДОУ	Работа с родителями.	3
	Работа со спонсорами.	3
Организация оздоровительной работы	Создание здоровьесберегающей среды по укреплению и сохранению здоровья воспитанников (мероприятия, выставки)	3
	Отсутствие травм, несчастных случаев.	2

Решение задач по увеличению посещаемости 75% и выше	5	
Информационная открытость	Подготовка и размещение информации на сайте ДООУ	3
	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	3
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление мини – музея и развивающих уголков (при наличии полностью оборудованных)	5
Работа с родителями	Сотрудничество с родителями , направленное на исключение долга по родительской оплате	2
	Взаимодействие с социальными партнерами ДОО	3
Максимальное количество баллов		117

Индивидуальная карта оценивания труда музыкального руководителя МДОУДС №3

Название блока	Критерии оценки результативности деятельности	Система оценки
	Самообразование педагога (реализация плана самообразования)	3
	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	3
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания детей, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов демонстрации и проведения занятий, творческие отчеты	3
	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, умение решать возникшие вопросы, проблемы самостоятельно	3
	<i>Взаимодействие с социальными партнерами</i>	2
	Участие в общественных работах (уборка, субботники, месячники, ремонт)	2
Максимальное количество баллов:		
2. Активное участие в открытых мероприятиях и по обмену опытом:	Участие в методических мероприятиях (семинары, педагогические советы, мастер – классы, круглые столы и т.д.):	
	- на уровне детского сада	2
	- на уровне города	4
	- проведение открытых мероприятий (за одно мероприятие)	
	* на уровне МДОУ	3
	* на уровне города	4
	- участие в конкурсах профессионального мастерства	3
	* на уровне МДОУ	5
	* на уровне города	
	- участие воспитанников в конкурсах, фестивалях (призовое место):	
	* на уровне МДОУ	2
	* на уровне города и выше	4
	* за призовые места на уровне города и выше	5
	- Создание и постоянное обновление предметно - развивающей среды, изготовление пособий, картотек, оформление папок – передвижек, уголков, зон.	3
Максимальное количество баллов:		
3. Организация работы с родителями	Использование нетрадиционных форм работы с родителями:	
	* проведение семейных праздников	3
	* проведение круглых столов, гостиных, конкурсов, деловых игр	2
	* проведение тренингов, семинаров, циклов занятий с педагогами.	2
Максимальное количество баллов:		
ИТОГО:		60