

Согласовано:

Пред. профкома



Ковалева Л.М.

Утверждаю;

Заведующая МБДОУ №34



Нешкова И.В.

Приказ № 10 от 22.05.2017

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКАМ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 34 «СКАЗКА»**

**г. Стародуба**

**(новая редакция)**

Принято на собрании  
трудового коллектива

Протокол № d от 22.05.17 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников МБДОУ детский сад комбинированного вида № 34 «Сказка» (далее – Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее положение является нормативным локальным актом МБДОУ и разработано на основании: Постановления администрации г. Стародуба от 14.10.2013 г. № 1251 «О разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений», Постановления администрации г. Стародуба от 25.12.2014 г. № 1866 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Стародуба», Устава МБДОУ.

1.3. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующей Учреждения, решений педагогического совета и общего собрания работников.

1.4. Плановая доля стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала (далее прочий персонал) определяется штатным расписанием и направлена на выплату стимулирующих выплат и иных поощрительных и разовых выплат.

1.5. Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда (далее - стимулирующий фонд) на выплаты, установленные настоящим Положением:

1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются за фактически отработанное время.

## **2. Стимулирующие выплаты по итогам работы**

2.1. Установление выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее – комиссия), образованной Учреждением, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

2.2. Состав комиссии утверждается приказом заведующей Учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения на основании результатов их деятельности по итогам работы предыдущего месяца. Выплаты по итогам работы начисляются ежемесячно за фактически отработанное время в месяце, предшествующем месяцу начисления.

2.4. Каждый показатель стимулирования работников Учреждения оценивается определённым количеством баллов. Количество баллов, установленное по показателю, распределяется по установленным индикаторам его измерения.

2.5. Стоимость одного балла при расчёте стимулирующей выплаты по итогам работы педагогическому персоналу определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, причитающегося к распределению на данную выплату педагогическому персоналу с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда и максимального количества баллов, набранных педагогическим персоналом.

2.6. Стоимость одного балла при расчёте стимулирующей выплаты по итогам работы прочего персонала определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, причитающегося к распределению на данную выплату прочему персоналу с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда и максимального количества баллов, набранных прочим персоналом.

2.7. Перерасчет стоимости баллов у работников Учреждения производится ежемесячно, так как:

- экономия фонда оплаты труда педагогического персонала Учреждения предыдущего месяца направляется на увеличение премиальных выплат педагогического персонала по итогам работы текущего месяца;
- экономия фонда оплаты труда прочего персонала Учреждения предыдущего месяца направляется на увеличение на премиальных выплат прочего персонала по итогам работы в текущем месяце;
- экономия стимулирующего фонда педагогического персонала текущего месяца (неиспользованные средства по видам выплат «Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы», «Качество выполняемых работ», «Иные поощрительные и разовые выплаты») направляется на увеличение «Премиальных выплат по итогам работы» педагогическому персоналу в текущем месяце.
- экономия стимулирующего фонда прочего персонала текущего месяца (неиспользованные средства по видам выплат «Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы», «Качество выполняемых работ», «Иные поощрительные и разовые выплаты») направляется на увеличение «Премиальных выплат по итогам работы» прочему персоналу в текущем месяце.
- экономия централизованного фонда предыдущего полугодия направляется на увеличение фонда стимулирования педагогического персонала учреждения.

#### **Комиссия:**

- определяет набранную каждым работником образовательной организации сумму баллов, а также итоговое количество набранных баллов по каждой категории работников;
- производит расчет стоимости единицы балла по каждой категории работников;
- определяет размер причитающихся выплат по каждому работнику Учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.8. Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.9. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующая образовательной организацией до 10 числа месяца, следующего за расчетным готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работники Учреждения должны быть ознакомлены с решением комиссии.

2.10. Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы за месяц.

2.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не начисляются и не выплачиваются в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания зафиксированного в приказе образовательной организации, за месяц, в котором допущено нарушение.

2.12. При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку (в том числе по должности на условиях совместительства) назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении работником должностных обязанностей в Учреждении более чем на одну ставку размер выплаты не увеличивается.

2.13. Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) и максимальными размерами не ограничено.

### **3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы.**

3.1. Специальная выплата заместителю заведующей, педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения (далее выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) устанавливается в следующих размерах:

-воспитателям, младшим воспитателям Учреждения - не более **30 б.** ежемесячно;

- заместителю заведующей Учреждения – не более **20 б.** ежемесячно;

-педагогическим работникам Учреждения (старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста - не более **20 б.**

3.2. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) ;
- отсутствие несчастных случаев и травм у воспитанников;
- за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привития санитарно-гигиенических навыков;
- за обеспечение безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей;

– систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

3.3. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц не назначается.

3.4. При выполнении младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

#### **4. Критерии оценки труда работников ДООУ, по которым устанавливаются выплаты:**

Пункты положения	Количество баллов	Примечание
<i><b>Заместителю заведующей, педагогическим работникам (старшему воспитателю, воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре)</b></i>		
1. За сложность и напряженность работы Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные, социальные, экскурсионные и т.п. проекты)	10	В период проведения
2. Участие в конкурсах профессионального мастерства	50	В период проведения
3. За превышение наполняемости групп	2	Ежемесячно
4. За посещаемость не менее 80%.	2	По решению комиссии
5. Обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда на рабочем месте;	2	По решению комиссии
6. Мониторинг индивидуальных достижений воспитанников. Победа и участие воспитанников в конкурсах: - муниципального уровня - регионального уровня, - всероссийского уровня	5  1 2 3	По решению комиссии  В период проведения
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление предметно-пространственной среды) ( по результатам рейтинга среди педагогов МБДОУ)	10	По решению комиссии
8. Реализация мероприятий , обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	6	На период проведения

9. Обобщение передового педагогического опыта: - на уровне детского сада -на муниципальном уровне, - на региональном уровне	2 4 6	На период проведения
10. Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям (кружковая работа).	3-6	ежемесячно
11. За расширение зон обслуживания (использование персонального компьютера в работе д\с , организация и участие в выставках, акциях и т.п.);	4	По решению комиссии
12. Участие в проведении открытых мероприятий, утренниках, организация досугов и развлечений для детей.	5	На период проведения
13. Старшему воспитателю за руководство, организацию, внедрение экспериментальных и инновационных процессов, контрольно-аналитическую деятельность	6	По решению комиссии
14 . За высокое качество подготовки к новому учебному году, - летнему оздоровительному сезону (летней Спартакиады), - подготовке и проведению зимнего спортивного сезона (зимней Спартакиады), - сдачи норм ГТО воспитанниками МБДОУ	5 5 5 5	На период проведения
15. За работу в ясельных группах в период адаптации детей.	6	На период адаптации
16. Ответственным: - за своевременное обновление материалов сайта МБДОУ -стендов - соблюдение порядка в музыкальном зале, сохранность и приобретения оборудования; - соблюдение порядка в физкультурном зале, сохранность и приобретение физкультурного оборудования; - за организацию подписной компании; - за сохранность имущества.	5 3 3 3 3	Ежемесячно  Один раз в полугодие Ежемесячно
17 . Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов .	5	На время проведения проверок
18 . Педагогам за руководство городскими методическими объединениями (на время проведения)	5	На время проведения
19 . За участие в общественной жизни детского сада: - председателю профкома; - уполномоченному по охране труда	4 4	Ежемесячно
<b>2. За наличие почетного звания</b>		
2.1.За наличие:		

- Нагрудный знак «Отличник просвещения»	4	Ежемесячно
- Нагрудный знак «Почетный работник»	4	
- Грамоты Министерства образования,	2	
- Губернатора, областной Думы	2	
<b>3. Обслуживающий персонал</b> <b><i>Младшие воспитатели, машинист по стирке белья, повар, кастелянша.</i></b>		
3.1.- содержание помещений и территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;	5	По решению комиссии
3.2. - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ и на рабочем месте;	5	
3.3.- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда на рабочем месте;	5	По решению комиссии
3.4.- обеспечение санитарно-гигиенических условий в пищеблоке ДООУ;	5	
3.5. - организация качественного питания детей	5	
3.6. - своевременное и качественное оформление документации по питанию;	2	
3.6. - своевременное и качественное оформление документации .	5	

### **5. Выплаты за качество выполняемых работ**

5.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий в случаях:

5.2.. При награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом, Благодарностью администрации города Стародуба, при награждении Дипломом участника, Сертификатом, Почетной грамотой, Благодарностью *за участие во всероссийских, межрегиональных и региональных конкурсах – в размере 1 000 рублей;*

5.3. При награждении Почётной грамотой, Благодарственным письмом, Благодарностью, Сертификатом, Дипломом *Отдела образования и культуры администрации города Стародуба, иных учреждений города – в размере 500 рублей,*

5.4. При награждении Почётной грамотой, Благодарственным письмом или Благодарностью *от учреждения – в размере 300 рублей.*

5.5. Размер премии за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

### **6. Иные поощрительные и разовые выплаты**

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в учреждении устанавливаются за счёт установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учётом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения в абсолютном значении приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размеры и основания указанных выплат работникам Учреждения следующие:

Юбилейные даты работников (50, 55, 60, 65 лет) – 1000 рублей;

Юбилей учреждения (25, 30, 35 лет) – 500 рублей;

Рождение ребенка – 1000 рублей;

День дошкольного работника, 23 февраля, 8 марта – 500 рублей.

6.4. Возмещение затрат за обучение на курсах по охране труда, ГО и ЧС, повышение квалификации, переквалификации на коммерческой основе – 2000 рублей.

6.5. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и подтверждающего документа (похороны близкого родственника, свадьба, несчастный случай, дорогостоящее лечение), а также работникам, находящимся в трудном материальном положении в пределах средств фонда стимулирования.

6.6. Размер выплаты материальной помощи для педагогического персонала составляет 3000 рублей.

6.7. Размер выплаты материальной помощи для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 1500 рублей.

6.8. размер выплаты материальной помощи к отпуску для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 1000 рублей.

#### **6. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случаях:**

6.1. Невыполнения или не качественного выполнения установленного объема дополнительных работ.

6.2. Нарушения Правил трудового распорядка, нарушения трудовой дисциплины, др. случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ

### **14. Заключительная часть**

7.1. Положение принимается Общим собранием работников, утверждается заведующей Учреждения.

7.3. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного положения.

8.4. Настоящее положение может быть отменено только приказом заведующей по согласованию с Общим собранием работников.

8.5. Настоящее Положение действует до принятия нового.