

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Трудового коллектива

 Гришина И. И.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 59»  
О. Ю. Юферева

## Положение

**о порядке и условиях распределении стимулирующего фонда в  
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад № 59»**

Рязань, 2016

## **Положение**

### **«О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 59»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда работникам МБДОУ «Детский сад № 59» (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об Образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ;
- Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утверждённого решением Рязанской городской Думы от 29.11.2010 г. № 604-1. С изменениями от 30.08.2012г. №327-1; от 13.09.2012г №349-1; от 21.08.2013г. № 281-1;
- Постановлением Правительства Рязанской области от 30.12.2013г. № 485; от 10.10.2014г. № 278;
- Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №59», реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани с дополнениями и изменениями.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ устанавливаются на основании информации, предоставляемой экспертной комиссии (далее ЭК), путем заполнения листа самооценки самим педагогом.

1.4. Учреждение вправе создать стимулирующий фонд на выплаты стимулирующего характера работников в размере, не менее 30% фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.5. Финансовое обеспечение стимулирующих выплат осуществляется за счет средств областного бюджета – педагогическим работникам. Стимулирующий фонд может изменяться, при условии увеличения фонда оплаты труда.

1.6. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, реализующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

#### **2. Условия распределения стимулирующего фонда**

2.1.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.2.Виды выплат отвечают уставным задачам МБДОУ «Детский сад № 59».

2.3.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 59».

2.4. Распределение стимулирующего фонда производится на осуществлении следующих выплат стимулирующего характера работникам учреждения:

- а) ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;

б) ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии с целевыми показателями по итогам работы за полугодие;

в) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2.5. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ включают в себя следующие выплаты работников учреждений:

- имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации" - в размере 3000 рублей;

- имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере 2500 рублей;

- имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере 2000 рублей;

- имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - в размере 2000 рублей;

- 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 педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 500 рублей.

- имеющим Почетную грамоту Министерства образования Рязанской области и УОиМП администрации г. Рязани – в размере 500 рублей (выплачивается в течении одного (последующего) года).

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

2.6. Премирование работников учреждения производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период (полугодие) с учетом выполнения целевых показателей, личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.7. Ежемесячные стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом "б" пункта 2.4 Положения, производятся в соответствии с целевыми показателями по итогам работы за полугодие, согласно приложению № 1, 2 к Положению.

2.8. Денежные средства полученные в результате экономии стимулирующих выплат, используются для премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается на основании Положения о материальном поощрении работников МБДОУ «Детский сад № 59».

2.9. Руководитель учреждения присутствует на заседании комиссии и дает необходимые пояснения.

2.10. Руководителю учреждения устанавливают выплаты стимулирующего характера управления образования и молодежной политики Администрации г. Рязани. Не использованные средства стимулирующего и премиального фонда руководителя направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения. Конкретный процент премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом управления образования и молодежной политики управления администрации г. Рязани на очередной финансовый год.

Порядок и условие распределения премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения определяется постановлением администрации г. Рязани.

2.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплачиваются в пределах фонда оплаты труда на основании штатного расписания.

### **3. Порядок распределения стимулирующего фонда**

3.1. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения и определяется экспертной комиссией в соответствии с целевыми показателями два раза в год (за полугодие).

3.2. Работники учреждения представляют в экспертную комиссию информацию о достижении установленных критериев (см. приложение № 1 и 2) при выполнении целевых показателей, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

3.3. Экспертная комиссия проводит анализ выполнения (невыполнения) целевых показателей по итогам работы за полугодие и определяет степень их исполнения, оценивая баллами.

3.4. Конкретный размер ежемесячных выплат стимулирующего характера в соответствии с целевыми показателями по итогам работы за полугодие определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается по следующему принципу: общая величина стимулирующего фонда (в рублях) делится на фактическое количество баллов по критериям оценки деятельности работников, которые претендуют на выплаты.

3.5. Распределение и установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в соответствии с достигнутыми критериями целевых показателей осуществляется два раза в год. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся до 31 декабря текущего года за фактически отработанное время.

### **4. Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников ДОУ.**

4.1. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам каждого полугодия.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам листа самооценки подтверждаются или не подтверждаются экспертной комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

4.3. Заведующая ДОУ представляет аналитическую информацию об индивидуальных показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

4.4. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующая издает приказ о премировании.

4.5. Порядок заполнения оценочных листов:

4.5.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (не позднее 20 числа), в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности, в течение 3-х рабочих дней.

4.5.2. Заполненные работниками оценочные листы передают в экспертную комиссию по истечению трехдневного срока, с момента раздачи оценочных листов педагогам. Если работник находится в каком-либо отпуске (на момент заполнения оценочного листа), то он заполняет его до ухода в отпуск.

4.5.3. Члены ЭК дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

4.5.4. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами экспертной комиссии, разрешаются в присутствии работника и руководителя, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом ставится подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. В случае, если единого мнения не достигнуто, разногласия выносятся на обсуждение комиссии. Комиссия оценку индикатора выставляет путем открытого голосования, с записью итогов голосования в протокол заседания комиссии.

4.5.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогов МБДОУ, проводимых на основании утверждённых ЭК критериев оценки деятельности педагогов. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые ЭК.

4.5.6. Все выплаты стимулирующего характера рассчитываются за фактическое количество отработанных сотрудником дней. Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно и выплачиваются вместе с заработной платой.

4.5.7. Комиссия подводит итог не позднее 25-го числа месяца, в котором работник оценивает свою деятельность за полгода. Результаты оставшихся дней с 26 по 30 (31) включаются в подсчет следующего отчетного периода. Таблицы оперативного учета, в которых фиксируются результаты по критериям, разработанным по каждой подгруппе педагогов прилагаются к настоящему Положению.

Информация о премировании доводится до сведения коллектива.

## **5. Долгосрочные стимулирующие выплаты.**

5.1. Долгосрочные стимулирующие выплаты работникам осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер и срок этой выплаты.

5.2. Долгосрочные стимулирующие выплаты работникам производится в следующих случаях:

- за адаптацию детей во второй младшей группе (возрастная трудность – маленькие дети);
- вновь прибывшим педагогам, а так же педагогам вышедших из декретных отпусков устанавливается в виде фиксированной суммы – на уровне не меньше минимального количества набранных баллов других педагогов ДОУ.

Данные стимулирующие выплаты выплачивается сроком не более 6 месяцев.

5.3. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены по следующим основаниям:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

5.4. Долгосрочная стимулирующая выплата выплачивается молодому специалисту (после специального учебного заведения) до стажа работы до 3-х лет – в размере 1000 руб.

Данное Положение вступает в силу с 01.02.2015г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
трудоого коллектива  
\_\_\_\_\_ Гришина И. И.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 59»  
\_\_\_\_\_ О. Ю. Юферева

## **Положение**

**о порядке и условиях распределении стимулирующего фонда в  
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад № 59»**

Рязань, 2015