

Письменное мотивированное  
мнение профкома рассмотрено  
Протокол № 1  
от 30.08.2016г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ д\с №10  
\_\_\_\_\_ Е. А. Ильина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления стимулирующих выплат работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**детского сада № 10 г. Вязьмы Смоленской области**

Условия по распределению фонда  
стимулирующих выплат работникам  
Обсуждены на собрании трудового  
коллектива Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №10 г. Вязьмы Смоленской  
области  
Протокол № 1 от 30 августа 2016

## **Общие положения**

- 1.1. Положение разработано на основании: Трудового кодекса РФ, Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ; Постановления Администрации Смоленской области от 09.12.2014 № 836 «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельских и городских населенных пунктах, на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг); Решение Вяземского районного Совета депутатов от 29.04.2015 № 25 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников образовательных учреждений и иных муниципальных учреждений (не являющихся образовательными учреждениями), осуществляющих деятельность в сфере образования
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ д\с № 10г.Вязьмы Смоленской области (далее ДОУ), регулирующим правоотношения, связанные с оплатой стимулирующих и иных выплат работникам учреждения. согласно результату труда работников ДОУ
- 1.3. Стимулирующие и иные выплаты представляют собой финансовый инструмент, позволяющий изменять, дифференцировать объемы выплат согласно результату труда работников ДОУ и выполняют функцию стимулирования, по обеспечению высоких результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы и успешное выполнение наиболее сложных работ.
- 1.4. Распределение выплат стимулирующего характера по категориям персонала утверждается приказом заведующего с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров по основному месту работы.
- 1.6. При отмене настоящего Положения, а также внесении изменений, работники ДОУ должны быть уведомлены в установленном законом порядке.
- 1.7. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2016 и действует до 31.08.2017.

## **2. Источники формирования фонда стимулирующих выплат**

- 2.1. Средства, определенные Учредителем – для младшего обслуживающего персонала;  
Субсидии из областного бюджета – для руководящих и педагогических работников ДОУ.

## **3. Порядок установления выплат**

- 3.1. Выплаты Фонда носят разовый характер
- 3.2. Разовые выплаты работникам ДОУ устанавливаются индивидуально. ежемесячно:
  - к Дню воспитателя и всех дошкольных работников;

- за трудовые показатели и в связи с празднованием праздников ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации;
- за трудовые показатели и в связи с юбилейной датой (50,55.60,65.70 лет);
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- по итогам годовой учебно-воспитательной работы;
- за участие в конкурсах, открытых мероприятиях;
- за оформление помещений, участков;
- за подготовку и организацию праздников, утренников;
- ремонт мягкого инвентаря и оборудования;
- за активное участие в субботнике;
- за успешное выполнение срочных работ;

Размер его выплат зависит от личного вклада и результатов работы коллектива и максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Распределение разовых выплат осуществляется для руководителя в % и в определенной сумме с учетом выполнения критериев, для педагогических работников и обслуживающего персонала ДОУ.

3.4. Общая сумма выплат определяется фондом заработной платы, рассчитывается МКУ ЦБ №3 г. Вязьмы. Сумма выплат не может превышать сумму, предусмотренную на ежемесячные выплаты.

3.5. Все виды выплат производятся за фактически отработанное время.

3.6. Распределение выплат осуществляется ежемесячно, по итогам работы за полный (прошедший) месяц, до 15 числа каждого месяца.

3.7. Для установления работникам выплат создается комиссия по распределению разовых ежемесячных выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), утверждается приказом заведующего ДОУ.

3.7. В состав комиссии включаются:

- заместитель заведующего по воспитательно-методической работе;
- завхоз; председатель первичной профсоюзной организации;
- члены первичной профсоюзной организации (педагогические работники и младший обслуживающий персонал).

3.8. Основными задачами комиссии являются:

- контроль и оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями;
- подготовка протокола заседания комиссии о назначении разовых выплат

3.9. Комиссия принимает решение о присуждении выплат, принятое решение оформляется протоколом. Далее протокол заседания комиссии предоставляется руководителю ДОУ для издания приказа.

3.10. Выплаты руководителю ДОУ устанавливаются приказом комитета образования Администрации МО «Вяземский район» Смоленской области с учетом оценки деятельности ДОУ и личного вклада в развитие системы образования.

3.11. Изменения и дополнения в Положение могут вноситься и утверждаться по мере необходимости.

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение выплат или их лишение**

4.1. Размер выплат может уменьшаться или отменяться полностью за:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей
- обоснованные жалобы родителей воспитанников на педагогических работников и обслуживающий персонал
- детский травматизм по вине работника
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей работником.

4.2. Все случаи, указанные в пункте 4.1., рассматриваются руководителем ДОУ, профкомом, членами коллектива в индивидуальном порядке и в каждом конкретном случае.

## 5. Заключительные положения

5.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

5.2. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему обсуждаются на педагогическом совете ДОУ на собрании трудового коллектива, утверждаются и вводятся в действие приказом руководителя ДОУ.

5.3. Срок действия настоящего положения с 01.09.2016 по 31.08.2017 года.

к Положению о порядке установления стимулирующих выплат

**приложение 1**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата
1. Заведующему ДОУ	За создание оптимальных условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, эффективность управленческой деятельности за интенсивность и напряженность в работе, условия труда, не соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда	На основании приказа комитета образования Администрации МО «Вяземский район» Смоленской области 70% от должностного оклада
2.Заместителю заведующего по воспитательно- методической работе:	а). Разнообразие форм методической работы, успешное прохождение аттестации педагогическими работниками	До 3000
	б). Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса; материалы оперативного и тематического контроля	До 3000
	в). Уровень оформления методической документации, годовой план работы, образовательная программа ДОУ и т.д	До 3000
	г). Высокий уровень подачи материала на официальный сайт ДОУ	До 2000

Всем сотрудникам

1.	За трудовые показатели	в связи с празднованием государственных праздников ; к Дню воспитателя и всех дошкольных работников за трудовые показатели и в связи с юбилейной датой (50,55.60,65.70 лет);	До 3000
2.	Создание условий для сохранения физического и психического здоровья,	Обеспечение безопасности образовательного пространства. Положительная динамика количества дней пребывания детей в ДОУ	До 3000
3.	Результативность работы	По итогам работы ( разные виды контроля конкурсы, смотры, мониторинги и т.д.); ведения документации: по мониторингу, планирование образовательного процесса , паспорт группы, отчеты	До 3000
4.	Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций: включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий, организация и проведение конкурсов, выставок и т.д) проведение мероприятий для родителей ( дни открытых дверей, собраний, конференции, утренники и т.д. привлечение родителей к созданию предметно развивающей среды	До 3000
5.	Участие в экспериментальной работе	Работа в творческих группах, Разработка: перспективных планов, авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	До 3000
6.	Общественная активность	Участие и благоустройство территории, субботниках косметический ремонт групповых помещений, и т.д. ).	До 3000
7.	Активное участие в жизни детского сада, города, области.	Подготовка и помощь к различным мероприятиям: конкурсах, проектах, проведение открытых занятий и т.д.	До 3000
8.	Дополнительная работа по развитию творческих способностей детей	Руководство кружковой работой (клуб) (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	До 3000
9.	Дополнительная работа с детьми ОВЗ	Ребёнок – инвалид Дети с диагнозом ОНР в общеразвивающей группе	До3000
10.	Работа по оказанию помощи	Взаимопомощь сотрудников в проведении воспитательно-образовательного процесса. Выступление в качестве актеров, ведущих, исполнение главных ролей на другой группе и т.д.	До 2000
11.	Выполнение работ сверх должностных инструкций	Работа в комиссиях, председатель профкома, творческая группа по охране прав детства, совет трудового коллектива, комиссии по распределению стимулирующего фонда, работа в консультационном пункте и т.д.)	До 3000
12.	Исполнительская дисциплина	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий; высокая активность в выполнении поручений администрации	До 3000
13.	Сложность и напряженность работы	За сложность в работе с изношенным оборудованием; За дополнительную работу по устранению аварийных ситуаций; За подготовку к утренникам, новому учебному году, летнему, зимнему периоду и т.п.).	До 3000
14.	Дополнительные работы	Работа не связанная непосредственно с должностными обязанностями. Разовые поручения связанные с затратой дополнительного времени	До 3000

