

«Принято»
 Общим собранием работников
 протокол
 от 28.09 2017 г. № 2

«Утверждаю»
 Заведующий МБДОУ д/с № 4
 С.Д. Титова
 Протокол № 24 от 28.09 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБДОУ д/с № 4

Письменные мотивированные мнения
 профессионального комитета учтено
 (протокол от 30.09 2017 г. № 2)
 Председатель первичной организации
 профсоюза
Ладноненкова Л.А. Ладноненкова

«

«

**ПОЛОЖЕНИЕ О
РАСПРЕДЕЛЕНИИ ФОНДА
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МБДОУ д/с № 4**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении фонда стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей № 14 «Красная шапочка» г.Сафоново (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, нормативными актами Администрации Смоленской области, муниципального образования «Сафоновский район» Смоленской области.

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения (включая работников на условиях совместительства), определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.3. Стимулирование работников в Учреждении вводится в целях обеспечения установления стимулирующих выплат работникам в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.4. Выплаты могут носить единовременный характер, устанавливаться на определенный период, но не более одного учебного года, и представляют собой сумму денежных средств целенаправленно выделяемых бюджетом.

1.5. Фонд стимулирующих выплат работникам Учреждения учитывается в составе фонда оплаты труда, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности и финансируется в пределах средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет целевых субсидий.

1.6. Основанием для предоставления выплаты является результативность деятельности работников по следующим направлениям:

- ✓ доплаты и надбавки за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- ✓ выплаты за эффективность, результативность и качество профессиональной деятельности работника;
- ✓ единовременное премирование работников к праздничным датам.

1.7. Выплаты максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

1.8. Заведующий Учреждением обеспечивает открытость информации об установлении выплат.

2. Доплаты и надбавки за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

2.1. Выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются приказом работодателя по соглашению с работником, согласно утвержденным показателям (приложение 1).

2.2. Выплаты производятся за фактически отработанное время. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени. В отработанное время включаются периоды времени, когда за работником сохранялось место работы и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности и отпусков.

2.3. Выплаты начисляются к должностному окладу (тарифной ставке) работника.

2.4. Выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливаются на один учебный год.

3. Выплаты за эффективность, результативность и качество профессиональной деятельности работника

3.1. Выплаты за эффективность, результативность и качество профессиональной деятельности работника устанавливаются работникам в целях повышения качества образовательного процесса, согласно утвержденным показателям (Приложение 2).

3.2. Выплаты носят единовременный характер.

3.3. Выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от объективной оценки труда работника Комиссией. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев.

3.4. Для проведения объективной оценки эффективности, результативности и качества профессиональной деятельности работников и распределения

стимулирующих выплат в Учреждении приказом заведующего создается комиссия по установлению выплат (далее – Комиссия).

3.5. Работники Учреждения самостоятельно предоставляют в Комиссию оценочный лист, отражающий эффективность, результативность и качество профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, определенных Приложением 2.

3.6. Комиссия проводит проверку представленной информации на предмет достоверности и соответствия нормативам оценки. Результатом проверки является заключение Комиссии с указанием итогового количества баллов. Оценочный лист подписывается членами Комиссии доводится до сведения работнику.

3.7. По результатам проверки оценочных листов всех работников, Комиссия составляет протокол, содержащий итоговый оценочный лист результативности труда работников в баллах.

3.8. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется в следующем порядке:

1-й этап - определение суммы баллов, набранных работником по всем критериям;
2-й этап - суммирование баллов, набранных всеми работниками Учреждения;
3-й этап – вычисление стоимости одного балла (стимулирующий фонд делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения);
4-й этап - определение суммы стимулирующей выплаты каждому работнику в денежном эквиваленте (общее количество набранных работником баллов умножается на стоимость одного балла).

3.9. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда, не связанные с результативностью и качеством работы, не допускаются.

4. Единовременное премирование работников к праздничным датам.

4.1. Выплаты на единовременное премирование работников Учреждения производятся при наличии фонда экономии по фонду заработной платы работникам Учреждения на основании приказа заведующего в следующих случаях:

- к праздничным датам;
- по итогам работы за календарный год.

4.2. Праздничными датами считать:

- 8 Марта
- День дошкольного работника
- День учителя.

4.3. Выплаты производятся единовременно к праздничным датам и не зависят от фактически отработанного времени.

4.4. При наличии дисциплинарных взысканий в течение календарного года единовременное премирование работников не производится.

5. Комиссия, ее состав и регламент работы

5.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат создается из членов педагогического коллектива Учреждения. В состав Комиссии обязательно включаются заведующий Учреждения, заместитель заведующего, председатель профсоюзного комитета Учреждения. Состав комиссии не может быть менее чем 3 человека.

5.2. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего.

5.3. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов при условии присутствия не менее половины ее членов.

5.4. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

5.5. Аналитическая информация (оценочные листы) представляются на рассмотрение Комиссии до 15 числа каждого месяца.

5.6. Определение размера выплат (количество баллов) производится Комиссией на основании аналитической информации, представленной заведующим Учреждением, заместителем заведующего, завхозом, анализом оценочных листов, представленных работниками и с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

5.7. Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается заведующим Учреждения, членами Комиссии и предоставляется работнику для ознакомления под роспись.

5.8. С момента подписания работником оценочного листа, в течение 7 дней работник вправе подать, а Комиссия принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником, может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутрисадового контроля, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать на него исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку

профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.10. На основании всех материалов, представленных и рассмотренных Комиссией, секретарь Комиссии составляет итоговый оценочный лист в баллах.

5.11. Комиссией рассчитывается стоимость одного балла в денежном эквиваленте и устанавливается размер стимулирующей выплаты для каждого работника.

5.12. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года.

5.13. На основании протоколов заседания Комиссии заведующий Учреждением издает приказ.

6. Порядок лишения (уменьшения) выплат

6.1. Размер выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава Учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики.
- полностью или частично работники, проработавшие неполный месяц по следующим причинам: отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска.

6.2. Решение о лишении и уменьшении выплат устанавливается приказом заведующего Учреждением на основании решения Комиссии.

7. Порядок обжалования распределения выплат

7.1. В случае несогласия с решением Комиссии работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

8. Срок действия Положения

8.1. Данное положение вступает в силу с 01.09.2017 года и действует до принятия нового.

Приложение № 1
к положению
о распределении фонда
стимулирующих выплат
работникам МБДОУ д/с № 4

Перечень

показателей выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников

	показатели	проценты
1	Ведение кружковой работы с детьми	15%

2	Ведение общественной работы;	5%
	2.1. Общественный инспектор по охране прав детства	
	2.2. Ответственный за ОТ, ПБ, за энергосбережение (передача информации, ведение интернет отчетности)	15%
	2.3. Ведение протоколов (педагогический совет, творческая группа, собрания)	3%
	2.4. Руководитель клуба воспитателей	3%
3	Оформление общих помещений учреждения к значимым датам	3%
4	За работу контрактным управляющим	15%
5	Ведение сайта учреждения	15%
6	Редактирование педагогической газеты	5%
7	Организация дежурной группы	12%
8	Руководство методическим объединением педагогов	5%
9	Укрепление материальной базы ДООУ за счет привлечения спонсорских средств	15%
10	За выполнение работ в экстремальных условиях (своевременное устранение аварийных ситуаций, предупреждение аварийных и внештатных ситуаций)	50%

Приложение № 2

к положению
о распределении фонда
стимулирующих выплат
работникам МБДОУ д/с № 4

Критерии оценки эффективности, результативности и качества профессиональной деятельности **воспитателей**

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Период применения показателя
	Отсутствие обоснованных жалоб по качеству выполняемой работы со		Ежемесячно

Общие показатели	1	стороны: - родителей	2	
	2	Наличие благодарственных откликов родителей, общественности в СМИ, интернет сайтах о работе педагога	3	Ежемесячно
Качество воспитательно-образовательного процесса:	3	Участие детей в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне • на областном уровне • на федеральном уровне. • Интернет конкурсы 	1 2 3 4 2	Ежемесячно
	4	Наличие призовых мест детей <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне • на областном уровне • на федеральном уровне • Интернет конкурсы 	3 4 5 6 3	Ежемесячно
	5	Эффективность организации образовательной среды (по результатам). - ДОУ - территории	3 3	Ежемесячно
Качество оздоровительной работы:	6	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе(по результатам) Посещаемость сад от 91 % до 100 % от 81 % до 90 % от 76 % -80% менее 75% ясли 85%-100% 76-84% 70% до 75% от 50% и 69%	10 5 3 0 10 5 3 0	Ежемесячно
	7	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (по результатам) осенне-зимний период: 3 случая заболевания по д/с; 4 случая – по яслям 4 случая заболевания по д/с; 5 случая – по яслям 5 случая заболевания по д/с; 6 случая – по яслям Летний период 1 случай заболевания по д/с; 2 случая – по яслям 2 случая заболевания по д/с; 3 случая	5 3 1 5 3	Ежемесячно

		– по яслям 3 случая заболевания по д/с; 4 случая – по яслям	1	
	8	Высокое качество оздоровительной работы с детьми, стабильное снижение заболеваемости воспитанников. В зависимости от количества пропущенных дней на одного ребёнка по группе: САД От 0 – 0,5 д/д От 0,6 – 1 д/д От 1– 1,6 д/д ЯСЛИ От 0 – 0,8д/д От 0,9 – 1,5 д/д От 1,6 – 1,8 д/д	5 3 1 5 3 1	
Организация работы с родителями и:	9	Результативная работа с родителями. высокий уровень организации работы с родителями -организация совместных дел, - привлечение родителей по созданию развивающей среды, - за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у воспитанников, родителей, общественности.	3 3 3	по результатам
	10	- за работу в консультативном пункте	3	
	11	Отсутствие задолженности по родительской оплате за содержание ребенка в ОУ	2	Ежемесячно
Эффективное взаимодействие с социумом	12	Взаимодействие - со школой, - с библиотекой - Организация экскурсий -организация встреч с интересными людьми(писатели, музыканты и др.) -работа в консультативном пункте	2 2 2 2 2	по результатам
	13	Наличие интернет страницы, блога, связанного с профессиональной деятельностью	3	Ежемесячно
	14	Использование в образовательном процессе ИКТ.	3	Ежемесячно
	15	Разработка авторских методик, программ	5	по результатам
	Инновационная деятельность:			

	16	Участие в экспериментальной работе(по результатам) <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне • на областном уровне • на федеральном уровне 	1 2 3 5	по результатам
	17	- работа в творческих группах -проблемных группах - рабочих группах - комиссиях	2 2 2 2	по результатам
Профессиональный рост, профессиональная реализация :	18	Распространение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне • на областном уровне • на федеральном уровне. 	6 7 8 10	Ежемесячно
	19	Участие работника в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне • на областном уровне • на федеральном уровне. • Интернет конкурсы 	5 6 7 8 2	Ежемесячно
	20	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (по результатам) - на внутрисадовском уровне <ul style="list-style-type: none"> • победитель • призёр • лауреат - на муниципальном уровне <ul style="list-style-type: none"> • победитель • призёр • лауреат -на областном уровне <ul style="list-style-type: none"> • победитель • призёр • лауреат -на федеральном уровне <ul style="list-style-type: none"> • победитель • призёр • лауреат -интернет конкурсы <ul style="list-style-type: none"> • победитель 	5 4 3 8 7 6 9 8 7 9 8 7 3	На весь учебный год

	21	Наличие публикаций в периодических изданиях, СМИ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, сайте детского сада, телевиденье. (по результатам) <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне • на областном уровне • на федеральном уровне 	2 3 4 5	по результатам
	22	Результативная организация образовательной работы в группе	10	по результатам
	23	Активное участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (по результатам) утренниках, праздниках: <ul style="list-style-type: none"> - главные роли - второстепенные роли - общесадовских родительских собраниях 	5 2 5	по результатам
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				

Критерии оценки эффективности, результативности и качества профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда

Критерии	Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие	1	Отсутствие обоснованных жалоб по качеству		Ежемеся

показатели:		выполняемой работы со стороны: - родителей	2	чно
	2	Наличие благодарственных откликов родителей, общественности в СМИ, интернет сайтах о работе педагога	3	Ежемесячно
Качество воспитательно-образовательного процесса:	3	Высокий результат коррекционной работы	10	Ежемесячно
	4	Работа с одаренными детьми	10	Ежемесячно
	5	Участие детей в конкурсах, концертах, спектаклях		Ежемесячно
		• на внутрисадовском уровне	1	
		• на муниципальном уровне	2	
		• на областном уровне	3	
		• на федеральном уровне.	4	
		• Интернет конкурсы	2	
6	Наличие призовых мест		Ежемесячно	
	• на внутрисадовском уровне	3		
	• на муниципальном уровне	4		
	• на областном уровне	5		
	• на федеральном уровне	6		
	• Интернет конкурсы	3		
7	Мероприятия по взаимодействию с разными категориями сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	10	Ежемесячно	
8	Эффективность организации образовательной среды (по результатам) - ДОУ - территории	3 3	Ежемесячно	
9	Организация рабочего пространства	7	Ежемесячно	
Организация работы с родителями:	10	Результативная работа с родителями. высокий уровень организации работы с родителями		по результатам
		-организация совместных дел,	3	
		- привлечение родителей по созданию развивающей среды, - за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у воспитанников, родителей, общественности.	3 3	
	11	За работу в консультативном пункте	3	
Эффективное взаимодействие с социумом	12	Взаимодействие		по результатам
		- со школой,	2	
		- с библиотекой	2	
		- Организация экскурсий	2	
		-организация встреч с интересными людьми(писатели, музыканты и др.)	2	
-работа в консультативном пункте	2			

Инновационная деятельность:	13	Наличие интернет страницы, блога, связанного с профессиональной деятельностью	3	Ежемесячно
	14	Использование в образовательном процессе ИКТ.	3	Ежемесячно
	15	Разработка авторских методик, программ	5	Ежемесячно
	16	Участие в экспериментальной работе(по результатам) <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне 1 • на муниципальном уровне 2 • на областном уровне 3 • на федеральном уровне 5 		Ежемесячно
	17	- работа в творческих группах - проблемных группах - рабочих группах - комиссиях	2 2 2 2	Ежемесячно
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	18	Распространение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне 6 • на муниципальном уровне 7 • на областном уровне 8 • на федеральном уровне. 10 		Ежемесячно
	19	Участие работника в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне 5 • на муниципальном уровне 6 • на областном уровне 7 • на федеральном уровне. 5 • Интернет конкурсы 2 		Ежемесячно
	20	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (по результатам) <ul style="list-style-type: none"> - на внутрисадовском уровне <ul style="list-style-type: none"> • победитель 5 • призёр 4 • лауреат 3 - на муниципальном уровне <ul style="list-style-type: none"> • победитель 8 • призёр 7 • лауреат 6 -на областном уровне <ul style="list-style-type: none"> • победитель 9 • призёр 8 • лауреат 7 -на федеральном уровне <ul style="list-style-type: none"> • победитель 9 • призёр 8 • лауреат 7 		по результатам

		- интернет конкурсы • победитель	3	
	21	Наличие публикаций в периодических изданиях, СМИ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, сайте детского сада, телевиденье. (по результатам) • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне • на областном уровне • на федеральном уровне	2 3 4 5	по результатам
	22	Результативная организация образовательной работы в группе	10	по результатам
	23	Активное участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (по результатам) утренниках, праздниках: - главные роли - второстепенные роли - общесадовских родительских собраниях	5 2 5	по результатам
	24	Качественная подготовка детей к праздникам утренникам	4	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				