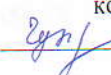


ПРИНЯТО  
Общим собранием трудового  
коллектива МДОУ детского сада  
«Улыбка» п.Колышлей.  
Протокол № 4 от 11.10.2013 г.

ПРИНЯТО  
с учетом мнения  
профсоюзного комитета  
протокол № 4 от 11.10.2013 г  
председатель профсоюзного  
комитета  
 /И.В. Чупрунова/

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом № 10/11  
от 11.10.2013 г.  
Заведующая МДОУ  
детский сад «Улыбка»  
 А.В. Солдатова



## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ УСТАНОВЛЕНИИ И РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад  
«УЛЫБКА» п.Колышлей

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Улыбка» п.Колышлей в соответствии нормативными правовыми актами РФ, ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», постановлением № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ Администрации Колышлейского района, согласно Уставу ДОУ, коллективному договору, правилам внутреннего трудового распорядка, Положению о системе оплаты труда работников МДОУ детского сада «Улыбка» от 02.02.2009 г.

1.2. Настоящее положение является нормативным правовым актом МДОУ детский сад «Улыбка» п.Колышлей, устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ. Настоящее положение принимается Общим собранием трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующей ДОУ.

1.3. Стимулирование педагогических и иных работников муниципального дошкольного общеобразовательного учреждения детский сад «Улыбка» п.Колышлей осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- по результатам работы за квартал, полугодие, год
- единовременные премии.

1.5. 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.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.7. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются учредителем – отделом образования Администрации Колышлейского района.

1.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся и принимаются Общим собранием трудового коллектива детского сада.

1.9. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. Порядок рассмотрения вопроса о выплатах стимулирующего характера работникам ДОУ**

2.1. Все выплаты стимулирующего характера педагогическим и иным работникам производятся в пределах установленного фонда оплаты труда. Заведующая МДОУ детский сад «Улыбка» п.Колышлей имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

2.2. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующей МДОУ детский сад «Улыбка» п.Колышлей. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.3. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МДОУ детского сада «Улыбка» п. Колышлей в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МДОУ детского сада «Улыбка» п. Колышлей перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.4. Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев по каждой категории работников.

2.5. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно. В состав Комиссии по распределению стимулирующего фонда входят:

- заместитель заведующей (методист)
- председатель профсоюзного комитета,
- один воспитатель, включенный в состав Комиссии путем выборов.

2.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации, представленной Комиссией о показателях деятельности работников (анализа оценочных листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МДОУ детский сад «Улыбка» п. Колышлей. Критерии представлены в приложении №1 настоящего Положения.

2.5. На работников оформляется оценочный лист с результатами их деятельности за истекший период.

2.6. Денежный вес (в рублях) одного балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст) работников дошкольного образовательного учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} : (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

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

2.8. Заведующая детским садом, на основании оформленной Комиссией аналитической справки и расчета суммы денежного размера стимулирующих выплат издаёт приказ о начислении выплат стимулирующего характера и направляет в бухгалтерию в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

2.9. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующая детским садом может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

2.10. Все работники МДОУ детского сада «Улыбка» п. Кольшлей предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда аналитическую информацию не позднее 15 числа текущего месяца.

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

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

2.13. Члены Комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МДОУ детского сада «Улыбка» п. Кольшлей и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

2.14. На основании протокола и оценочных листов Комиссии заведующая издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МДОУ детского сада «Улыбка» п. Кольшлей осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

### 3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, педагогического совета ДОУ.

3.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для административных работников (заместитель заведующей (методист), главный бухгалтер);
- для педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель);
- для непедагогических работников (завхоз, повар, помощник повара, кухонный работник, младшие воспитатели);
- для технического персонала образовательного учреждения (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочего по стирке и ремонту спецодежды, дворника, сторожа).

3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

Показатель	Критерии	Кол-во баллов
Высокий уровень взаимодействия с родителями	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2
	- привлечение к мероприятиям в ДОУ ( <i>развлечения, походы, субботники, ремонт группы, оснащение игровой площадки, пополнение предметно-развивающей среды, участие в праздниках и развлечениях</i> )	10
	- работа с неблагополучными семьями ( <i>беседы, консультации, посещение семей на дому, оформление документации</i> )	10

	Применение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями ( <i>родительские собрания и консультации в форме круглого стола, деловой игры, семейной гостиной; анкетирование; выставки, конкурсы и викторины</i> ).	8
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Использование в работе информационных технологий: для моделирования занятий, воспитательной работы, для индивидуальной работы, работы с родителями	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на районном уровне (наличие наград) - на областном уровне (наличие наград)	15(20) 20(30)
	Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: - на уровне района - на уровне области - на российском уровне	5 10 15
	Распространение и обобщение педагогического опыта: - посещение областных конференций, семинаров, форумов - проведение открытых мероприятий в ДОУ - проведение мероприятий на уровне района - проведение мероприятия на областном уровне	5 5 10 15
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - на уровне ДОУ (наличие наград) - на уровне района (наличие наград) - уровне области (наличие наград)	10(15) 15(20) 20(25)
	Позитивная динамика образовательных достижений воспитательно-образовательных программ (анализ мониторинга: соответствие уровня ЗУН воспитанников требованиям программы: сентябрь, январь, май)	10
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Посещаемость воспитанников в группе составляет 65 % и выше	10
	Сложность контингента воспитанников: - наличие детей разных возрастов в группе	5
	- возрастная трудность (ясельный возраст воспитанников)	5
	- наличие в группе детей-инвалидов - превышение наполняемости группы сверх нормативов	5 5
Эффективная организация методической работы	Ведение паспорта здоровья ребенка (октябрь, май)	10
	Ведение карт нервно-психического развития в группах раннего возраста ( <i>ежеквартально, в зависимости от возраста детей</i> )	10
	Подготовка и проведение летней оздоровительной работы (июнь, июль, август)	15

	Оформление стендов, подготовка к различным конкурсам, методическим объединениям)	15
Эффективная организация общественной деятельности	Общественная активность педагога ( <i>работа в профсоюзной организации ДОУ, участие в художественной самодеятельности, благотворительных акциях, работа в комиссиях и т.д.</i> )	10
	Активное участие в благоустройстве образовательного учреждения ( <i>выполнение функций администратора сайта, благоустройство участков, цветников, работа на овощном участке, косметический ремонт групповых помещений и т.п.</i> )	10
	Наставничество ( <i>работа с педагогами, имеющими небольшой опыт работы</i> )	5
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Организация своевременной оплаты родителями за посещение ребенком детского сада до 10 числа ежемесячно.	10

#### 3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

Показатель	Критерии	Кол-во баллов
Высокий уровень взаимодействия с родителями	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2
	- привлечение к мероприятиям в ДОУ ( <i>развлечения, походы, субботники, ремонт группы, оснащение игровой площадки, пополнение предметно-развивающей среды, участие в праздниках и развлечениях</i> )	10
	Применение нетрадиционных форм работы по муз.воспитанию с родителями воспитанников ( <i>родительские собрания и консультации в форме круглого стола, деловой игры, семейной гостиной; анкетирование; выставки, конкурсы и викторины</i> ).	8
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Использование в работе информационных технологий: <i>для моделирования занятий, воспитательной работы, для индивидуальной работы, работы с родителями</i>	5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на районном уровне ( <i>наличие наград</i> ) - на областном уровне ( <i>наличие наград</i> )	15(20) 20(30)
	Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению	

	<p>педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне района</li> <li>- на уровне области</li> <li>- на российском уровне</li> </ul>	<p>5 10 15</p>
	<p>Распространение и обобщение педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- посещение областных конференций, семинаров, форумов</li> <li>- проведение открытых мероприятий в ДОУ</li> <li>- проведение мероприятий на уровне района</li> <li>- проведение мероприятия на областном уровне</li> </ul>	<p>5 5 10 15</p>
	<p>Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ (наличие наград)</li> <li>- на уровне района (наличие наград)</li> <li>- уровне области (наличие наград)</li> </ul>	<p>10(15) 15(20) 20(25)</p>
	<p>Позитивная динамика образовательных достижений воспитательно-образовательных программ (анализ мониторинга: соответствие уровня ЗУН воспитанников требованиям программы: сентябрь, январь, май)</p>	<p>10</p>
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<p>Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий (включение музыки в различные виды деятельности детского сада: при проведении зарядки, непосредственно образовательной деятельности, при организации режимных моментов и т.д.)</p> <p>Сложность контингента воспитанников: (наличие детей разных возрастов в группе, возрастная трудность (ясельный возраст воспитанников, наличие в группе детей-инвалидов, превышение наполняемости группы сверх нормативов)</p>	<p>10  10</p>
Эффективная организация методической работы	<p>Качественное ведение документации на профессиональном компьютере; календарного и перспективного плана, плана проведения праздников и развлечений, работы с родителями и сотрудниками детского сада; своевременное предоставление материалов.</p> <p>Интенсивность и напряженность работы муз.руководителя в образовательном процессе (качественная подготовка и проведение утренников, развлечений, летней оздоровительной работы)</p> <p>Оформление стендов, подготовка к различным конкурсам, методическим объединениям)</p>	<p>10  15  15</p>
Эффективная организация общественной деятельности	<p>Общественная активность музыкального руководителя (работа в профсоюзной организации ДОУ, участие в художественной самодеятельности, качественная подготовка и проведение мероприятий для сотрудников ДОУ, благотворительных акциях, работа в комиссиях и т.д.)</p> <p>Активное участие в благоустройстве образовательного учреждения (выполнение функций администратора сайта,</p>	<p>10  10</p>

	<p><i>благоустройство участков, цветников, работа на овощном участке, косметический ремонт групповых помещений и т.п)</i></p> <p>Наставничество (<i>работа с педагогами, имеющими небольшой опыт работы</i>)</p>	5
--	--	---

#### 4. Порядок и условия единовременного 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. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующей ДОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.2. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам ( 55, 60 лет)
- к профессиональному празднику «День дошкольного работника»
- к международному женскому дню (8 марта), по итогам года, Дню защитника Отечества
- участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства
- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей. (Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами

4.3. Выплаты единовременных премий производятся только по решению работодателя (при этом работник не имеет право требовать их выплаты) и при наличии средств в фонде заработной платы.

4.4. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.5. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка МДОУ детского сада «Улыбка» п.Кольшлей, 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.

4.6. Работникам дошкольного образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения;
- длительное лечение в стационаре, с оперативным вмешательством;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

4.7. Материальная помощь работникам ДООУ выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

4.8. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения и оформляется приказом.

4.9. 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, руководитель ДООУ вправе лишить работника премии (частично, либо полностью).

## **5. Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат стимулирующего характера.**

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 МДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- частично за обоснованные жалобы и замечания к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий;
- полностью или частично за обоснованные замечания и жалобы в организации и качества питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

5.2. Стимулирующие выплаты отменяются полностью за наложение дисциплинарных взысканий (замечание, выговор и т.д.)



Пронумеровано, пронумеровано

Листов

Заведующая МДОУ детский сад

«Улыбка» п.Колышлей

Швец А.В. Со. датова

110