

Принято на управляющем совете МБДОУ Волоконовский детский сад №4 «Теремок» Волоконовского района Белгородской области  
Утверждено приказом МБДОУ Волоконовский детский сад №4 «Теремок» Волоконовского района Белгородской области от 20.08.2018 № 509  
Протокол от 20.08.2018 № 2  
Заведующий Э.С.Коденко



**Положение**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения Волоконовский детский сад №4 «Теремок»**  
**Волоконовского района Белгородской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников дошкольного учреждения (далее - работников ДОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ДОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения,

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

**2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты**  
**труда дошкольного образовательного учреждения.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ, 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.

- отсутствие жалоб и замечаний со стороны родителей.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником обязанностей, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Стимулирующие выплаты устанавливаются без учета нагрузки работника. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в приложении.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ), за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.), за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. При установлении стимулирующих выплат осуществлять дополнительную доплату педагогическим работникам за расширение зон обслуживания в пределах выделенного фонда стимулирования.

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общего дошкольного мероприятия, за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Распределение средств стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения устанавливаются приказом по учреждению, предусмотренные положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольных образовательных учреждений за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.5 Стимулирование труда руководителей дошкольных образовательных учреждений производится только по основной должности.



### **3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).**

3.1. 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 период 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 МБДОУ;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

### **4. В каких случаях не начисляется премия**

- 4.1. За невыход на работу по не уважительной причине.
- 4.2. За не выполнение требований СанПиН 2.4.1.3049-13, должностных инструкций и не соблюдение требований по охране жизни и здоровья детей.
- 4.3. За создание конфликтных ситуаций на работе.
- 4.4. За несвоевременную сдачу документации завхозом и делопроизводителем по требованию.

### **5. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работником руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава общеобразовательных учреждений за качество и высокие показатели работы.**

5.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

5.2. Размер выплат стимулирующего характера управляющему дошкольным учреждением устанавливается приказом начальника управления образования.

5.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ДОУ. Оценка результативности и качества труда работников ДОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.



5.4. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом заведующего дошкольным учреждением. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель ДОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители профсоюзного органа работников ДОУ.

5.5. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы заведующий или старший воспитатель.

5.6. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

5.7. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

5.8. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель ДОУ знакомит каждого сотрудника ДОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

5.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательного учреждения в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в экспертно-аналитическую группу.

5.10. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДОУ.

5.11. На основании проведенной оценки достижений работников ДОУ производится подсчет баллов за соответствующий период. По каждому работнику составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям, оценки, зафиксированный в итоговых оценочных листах.

Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

5.12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда - запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится



5

на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДОУ рассчитывается по формуле:

$HE = (D \times B) \setminus M$ , где

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.