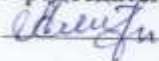


Принято:  
На педагогическом совете  
Протокол № 2 от 28.02.2017

Согласовано:  
Председатель проф. организации  
 Т.Н. Алфимцева

Утверждено:  
заведующий МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка»  
Приказ № 9 от 28.02.2017  
 О.М. Иванова



## Положение

### о распределении фонда экономии заработной платы и стимулирующих выплат на 2017-2018 учебный год

Настоящее положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемых работ, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников. За которые им установлены ставки заработной платы. Установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

#### 1. Распределение фонда экономии з/пл.

1.1. Экономия з/пл. распределяется между работниками на основе отработанного времени.

1.2. Выплата экономии производится на основании приказа руководителя д/сада.

1.3. На усмотрение руководителя и по согласованию с профсоюзным комитетом премия может быть выплачена в виде денежного подарка к юбилейной дате.

#### **1.4. Порядок и условия премирования**

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.

Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд.

Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

Единовременное премирование работников МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

Педагогические работники и администрация ДОУ, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка»

Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» оформляет приказом.

Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка», 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.

Премия выплачивается в сроки выдачи заработной платы месяца, следующего за отчетным периодом.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах, законодательства РФ, заведующий представляет комиссии записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Премия включается в ср. заработок при исчислении государственной пенсии, оплаты ежегодных отпусков и учитывается в заработок того месяца, в котором была выплачена.

1.5. Заведующая вправе лишить работника премии :

- за нарушение трудовой дисциплины
- невыполнение должностных обязанностей
- в связи с ухудшением качества работы.

При наличии средств фонда экономии они распределяются следующим образом:

**Для всех сотрудников д/сада:**

- за подготовку ДОУ к новому учебному году до 50% должностного оклада
- за благоустройство территории д/сада до 10%
- за высокие показатели по соблюдению санитарно-технических норм до 20% долж. оклада.
- на оказание материальной помощи при несчастных случаях до 50% долж. оклада.
- на оказание материальной помощи в канун праздников и юбилеев до 50% должностного оклада.

**Для педагогических работников**

- за участие в районных и областных смотрах, конкурсах до 30% долж. оклада
- по результатам смотра-конкурса по подготовке групп к новому учебному году:
  - 1-е место – 20 % долж.окл.
  - 2-е место – 10% долж.окл.
- к профессиональным праздникам до 50% долж. оклада

**Работникам пищеблока**

- за сохранность оборудования до 20% долж.оклада
- за высокое качество приготовления пищи и разнообразие блюд до 20%
- за соблюдение санитарной гигиены, норм санитарно-эпидемиологического надзора до 30% должностного оклада.

**Завхозу.**

- за оперативность в работе и активное участие в ремонте д/сада до 50% долж. оклада.

**Заведующему д/с.**

- по итогам работы за учебный год до 50% долж. оклада
- за подготовку д/с к новому учебному году до 50% долж. оклада
- за проведение районных и областных смотров, конкурсов до 50% должностного оклада.
- к профессиональным праздникам до 50% долж. оклада

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам**

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам года

2.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей:

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе -посещаемость составляет свыше 90%, ранний возраст свыше 80% -посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% -посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	10 5 3
3.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников -до 2 случаев заболевания по д/с; до 3 случаев – по яслям -от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям -от 3 до 4 случаев заболевания по д/с; от 4 до 5 случаев – по яслям	3 2 1
4.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	до5
5.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, комиссиях, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	до10
6.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) - на областном уровне - на муниципальном уровне - на внутри садовом уровне	10 8 5
7.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) -на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне -на внутри садовом уровне	10 8 7 6
8.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта -на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	10 5 3
9.	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. -на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне -на внутрисудовом уровне.	15 10 5 3
10.	Эффективность организации предметно-пространственной среды в групповых помещениях и помещениях ДОУ. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	До 10
11	Учет и контроль родительской платы	до3
12	Исполнительская дисциплина - нарушение сроков сдачи документации	До 3 -3
13	За организацию дополнительного образования через кружковую работу	до10
14	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - благоустройство участков, помещений детского сада, за работу на клумбе, огороде	до15

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по в/о работе

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Наличие и работа с интернет сайтом в ОО, оформленного в соответствии с законодательством Отсутствие сайта в ОО, оформленного в соответствии с законодательством	до 5 -5
2	Наличие своевременной публичной отчетности Отсутствие своевременной публичной отчетности	до 5 -5
3.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	до 5
4.	Участие, выступления на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: - на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне	30 20 10
5.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта - на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне	20 10 5
6.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов, работа пилотных площадок и т.п.	до 30
7.	Ведение делопроизводства	до 10
8.	Развитие системы дополнительного образования в ДОО (кружков)	до 5
9	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОО (работа в округе)	до 10
10.	Организация аттестации, повышения образовательного уровня педагогических работников	до 10
11.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках и пр.).	до 5
12	Исполнительская дисциплина - нарушение сроков сдачи документации	до 5 -5
13	За организацию дополнительного образования через кружковую работу	до 10
14	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - благоустройство участков, помещений детского сада, за работу на клумбе, огороде	до 15

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физ. культуре, педагога-психолога, учителя-логопеда**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективная работа с родителями по проведению спортивных мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Участие в мероприятиях по работе с родителями	до 10
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	до 10
4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) -на федеральном и международном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	10 8 5
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. -на федеральном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне -на внутрисадовом уровне	20 10 8 5
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта -на федеральном и международном уровне -на областном уровне -на муниципальном уровне	10 8 5
7.	Содержание и оформление рабочего места	5
8	Исполнительская дисциплина - нарушение сроков сдачи документации	до5 -5
9.	За организацию дополнительного образования через кружковую работу	до10
10	Выполнение работ сверх должностных инструкций: - благоустройство участков, помещений детского сада, за работу на клумбе, огороде	до15

2.3. Критерии результативности профессиональной деятельности педагогов и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в квартал.

4.4. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогов дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на сумму баллов всех педагогических работников. Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} : N, \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N – максимальное количество баллов всех педагогов

2.5. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником. Оставшаяся сумма стимулирующего фонда распределяется на всех педагогов.

2.6. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.7. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности педагогических работников МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» перечня педагогических работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.8. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трёх человек. В состав Комиссии включаются:

- заведующий МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка»
- член первичной профсоюзной организации;
- член педагогического коллектива, включённый в состав Комиссии путём выборов;

2.9. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании информации о деятельности педагогических работников в соответствии с критериями оценки.

2.10. Все работники МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 20 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.. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

2.15. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

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

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 педагога произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично педагогам, 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 педагога, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе педагогических работников.

В отдельных случаях заведующий МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

Главный бухгалтер в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, дает заведующему МБДОУ ЦРР д/с «Рябинушка» справку о сумме экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.