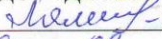



Согласовано: Председатель Совета трудового коллектива МБДОУ «Д/с №36 «Ягодка»  Лялькова Т.Д. «30» <u>08</u> 2013 г	 Утверждаю: Заведующий МБДОУ «Д/с №36 «Ягодка» Чараган Е.Н. приказ № <u>08/08</u> 2013 г
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
работникам ДОУ с учетом принципов эффективного контракта
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 36 «Ягодка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.12 г. № 2190-р; с Приказом Минтруда России № 167 от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 36 «Ягодка» (далее по тексту МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Стимулирование работников осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности; в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач; успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Стимулирующие выплаты назначаются в зависимости от результатов труда и используются при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. 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.

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

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- единовременные премии;

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, 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

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

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ.

3.6. Основными задачами комиссии являются:

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

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

- председатель Совета трудового коллектива
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. Все педагогические работники МБДОУ предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда оценочные листы с результатами самоанализа деятельности, в соответствии с утвержденными бланками не позднее 25 числа текущего месяца (приложение № 2)

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

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

3.12. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать соответствующие пояснения.

3.13. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.14. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4. Порядок и условия 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.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в МБДОУ, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

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

4.4. Единовременное премирование работников МБДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. 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 характера МБДОУ.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

4.8. 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, заведующей имеет право внести предложение о частичном или полном лишении работника премии.

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

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

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 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.

6. Заключительные положения.

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

6.2. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.3. 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.

6.4. Неиспользованные средства переносятся на следующий финансовый период.

Принято общим Собранием трудового коллектива 30.08.2013г.

Приложение № 1

к положению о стимулирующих выплатах
работникам ДОУ с учетом принципов эффективного контракта
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 36 «Ягодка»

Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы воспитателя

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Условия получения выплаты	Размер выплаты (баллы)
К 1	Создание и систематическое обновление, пополнение предметно развивающей среды в соответствии с ФГТ.	ежемесячно	Имеется Имеется частично	3 2
К 2	Участие и получение призовых мест в районных, областных мероприятиях повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (участие в конкурсах, выставках)	за каждое (1балл-участие; 2балл-призовое место)	Федеральных Областных Муниципальных Внутри садовских	4 – 6 3 – 5 2 – 4 1 – 3
К 3	Подготовка и проведение выступлений на методических семинарах, конференциях, РМО	за каждое	Федеральных Областных Муниципальных Внутри садовских	4 3 2 1
К 4	Проведение открытых занятий (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории	за каждое	Муниципальных Внутри садовских	3 1
К 5	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	ежемесячно		2

К 6	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	ежемесячно	- качественное ведение документации, подготовка отчетов, заполнение журналов, заполнение таблиц посещаемости, ведение личных дел воспитанников, календарных планов и т.д.	2
К 7	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	ежемесячно	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - вовлечение родителей в работу ДОУ; - отсутствие задолженности по родительской плате - внедрение разнообразных форм работы с родителями	1 1 1 1
К 8	Создание условий безопасного пребывания детей в ДОУ и здоровье сбережение	ежемесячно	- Отсутствие случаев детского травматизма - Низкий процент заболеваемости детей - Обеспечение высокой посещаемости. - 80% и выше - 70% и выше - 60% и выше	2 1 3 2 1
К 9	Динамика развития воспитанников (диагностика уровня развития воспитанников), ведение мониторинга качества обучения, воспитанности и оказания поддержки детям дошкольного образования	раз в полгода	Положительная	3
К 10	3. Организация физкультурно – оздоровительной работы (охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников, внедрение здоровьесберегающих технологий)	ежемесячно	-использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих	3 2

	сберегающих технологий, профилактическая работа).		сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (беседы о здоровом образе жизни, дни здоровья, физ.досуги, туристические походы и т.п.) - внедрение и использование технологий по профилактике сколиоза, плоскостопия	2
К 11	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	ежемесячно	разработка частично реализация	3 1 2
К 12	Участие в общественной жизни (праздничные мероприятия, субботники и т.д.)	за каждое	- мероприятия муниципального уровня - ответственный за мероприятие муниципального уровня - мероприятия внутрисадовского уровня - ответственный за мероприятие внутрисадовского уровня - работа секретаря (Совет педагогов, общие собрания)	2 3 1 2 3
К 13	Активность педагога в создании и работе сайта ДОУ Ответственный за пополнение сайта ДОУ		- участие - ответственный за пополнение сайта ДОУ	3 5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Условия получения выплаты	Размер выплаты (баллы)
К 1	Пополнение и обновление специализированной литературы и демонстрационного материала в музыкальном зале.	ежемесячно	Имеется Имеется частично	3 2
К 2	Участие и получение призовых мест в районных, областных мероприятиях повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (участие в конкурсах, выставках)	за каждое (1балл-участие; 2балл-призовое место)	Федеральных Областных Муниципальных Внутри садовских	4 – 6 3 – 5 2 – 4 1 – 3
К 3	Подготовка и проведение выступлений на методических семинарах, конференциях, РМО	за каждое	Федеральных Областных Муниципальных Внутри садовских	4 3 2 1
К 4	Проведение открытых занятий (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории	за каждое	Муниципальных Внутри садовских	3 1
К 5	Участие в общей работе ДООУ (участие в детских праздниках, конкурсах развлечениях)	ежемесячно		2
К 6	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	ежемесячно	- качественное ведение документации, подготовка отчетов, заполнение журналов, календарных планов и т.д.	2

К 7	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - вовлечение родителей в работу ДОУ; - внедрение разнообразных форм работы с родителями 	1 1 1 1
К 8	Создание условий безопасного пребывания детей в ДОУ и здоровье сбережение	ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие случаев детского травматизма - Низкий процент заболеваемости детей 	2 1
К 9	Динамика развития воспитанников (диагностика уровня физического развития воспитанников).	раз в полгода	Положительная	3
К 10	3. Организация физкультурно – оздоровительной работы (охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников, внедрение здоровьесберегающих технологий, профилактическая работа).	ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> -использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (беседы о здоровом образе жизни, дни здоровья, физ.досуги, туристические походы и т.п.) - внедрение и использование технологий по профилактике сколиоза, плоскостопия 	3 2 2

К 11	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	ежемесячно	разработка	3
			частично	1
			реализация	2
К 12	Участие в общественной жизни (праздничные мероприятия, субботники и т.д.)	за каждое	- мероприятия муниципального уровня	2
			- ответственный за мероприятие муниципального уровня	3
			- мероприятия внутрисадовского уровня	1
			- ответственный за мероприятие внутрисадовского уровня	2
			- работа секретаря (Совет педагогов, общие собрания)	3
К 13	Активность педагога в создании и работе сайта ДОУ Ответственный за пополнение сайта ДОУ		- участие	3
			- ответственный за пополнение сайта ДОУ	5

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Условия получения выплаты	Размер выплаты (баллы)
За интенсивность и высокие показатели в работе	1. Пополнение и обновление специализированной литературы и демонстрационного материала в музыкальном зале.	ежемесячно	Реализуется	2
			Реализуется частично	1
			Не реализуется	0
	2. Повышение авторитета и имиджа МБДОУ (участие в конкурсах, выставках, РМО, проведение открытых занятий).	ежемесячно	Федеральных	4
			Областных	3
			Муниципальных	2
3. Работа в творческих группах, разработка программы развития ДОУ,	ежемесячно	Внутрисадовских	1	
		Отсутствует	0	
			Проводится	2
			Не проводится	0

	образовательной программы.			
	4. За обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (составление календарно – тематического планирования, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов по образовательной области «Музыка» и т.д.).	ежемесячно	Соответствует Не соответствует	2 0
	5. Организация взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, вовлечение родителей в организацию и проведение праздников и развлечений, внедрение разнообразных форм работы с родителями)	ежемесячно	Ведется Ведется частично Отсутствует	3 2 0
За сложность и качество выполняемых работ	1. Внедрение новых методик. Применение методов, развивающих творческие способности воспитанников.	ежемесячно	Ведется Ведется частично Отсутствует	3 2 0
	2. Динамика развития воспитанников (диагностика уровня развития воспитанников), ведение мониторинга качества обучения, воспитанности и оказания поддержки детям дошкольного образования.	ежемесячно	Положительная Отрицательная	2 0
	3. Организация физкультурно – оздоровительной работы (охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников, внедрение здоровьесберегающих технологий, профилактическая работа).	ежемесячно	Ведется Частично ведется Отсутствует	3 2 0

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Условия получения выплаты	Размер выплаты (баллы)
К 1	Образцовое содержание кабинета; создание и обновление методического материала	ежемесячно	Имеется Имеется частично	3 2
К 2	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, участие в разработке программ, локальных актов		разработка участие	3 1
К 3	Подготовка и проведение выступлений на методических семинарах, конференциях, РМО	за каждое	Федеральных Областных Муниципальных Внутри садовских	4 3 2 1
К 4	Проведение открытых занятий (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории	за каждое	Муниципальных Внутри садовских	3 1
К 5	Участие в работе ПМПк. Подготовка документов			2
К 6	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	ежемесячно	- качественное ведение документации, подготовка отчетов, заполнение журналов	2
К 7	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	ежемесячно	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - внедрение разнообразных форм работы с родителями	1 1

К 8	Участие в общественной жизни (праздничные мероприятия, субботники и т.д.)	за каждое	- мероприятия муниципального уровня	2
			- ответственный за мероприятие муниципального уровня	3
			- мероприятия внутрисадовского уровня	1
			- ответственный за мероприятие внутрисадовского уровня	2
			- работа секретаря (Совет педагогов, общие собрания)	3
К 13	Активность педагога в создании и работе сайта ДОУ Ответственный за пополнение сайта ДОУ		- участие	3
			- ответственный за пополнение сайта ДОУ	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физическому воспитанию детей

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Условия получения выплаты	Размер выплаты (баллы)
К 1	Создание и систематическое обновление, пополнение методического материала.	ежемесячно	Имеется	3
			Имеется частично	2
К 2	Участие и получение призовых мест в районных, областных мероприятиях повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (участие в конкурсах, выставках)	за каждое (1балл-участие; 2балл-призовое место)	Федеральных Областных Муниципальных Внутри садовских	4 – 6 3 – 5 2 – 4 1 – 3

К 3	Подготовка и проведение выступлений на методических семинарах, конференциях, РМО	за каждое	Федеральных Областных Муниципальных Внутри садовских	4 3 2 1
К 4	Проведение открытых занятий (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории	за каждое	Муниципальных Внутри садовских	3 1
К 5	Участие в общей работе ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах развлечениях)	ежемесячно		2
К 6	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	ежемесячно	- качественное ведение документации, подготовка отчетов, заполнение журналов, календарных планов и т.д.	2
К 7	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	ежемесячно	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - вовлечение родителей в работу ДОУ; - внедрение разнообразных форм работы с родителями	1 1 1
К 8	Создание условий безопасного пребывания детей в ДОУ и здоровье сбережение	ежемесячно	- Отсутствие случаев детского травматизма - Низкий процент заболеваемости детей	2 1

К 9	Динамика развития воспитанников (диагностика уровня физического развития воспитанников).	раз в полгода	Положительная	3
К 10	3. Организация физкультурно – оздоровительной работы (охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников, внедрение здоровьесберегающих технологий, профилактическая работа).	ежемесячно	-использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (беседы о здоровом образе жизни, дни здоровья, физ.досуги, туристические походы и т.п.) - внедрение и использование технологий по профилактике сколиоза, плоскостопия	3 2 2
К 11	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	ежемесячно	разработка частично реализация	3 1 2
К 12	Участие в общественной жизни (праздничные мероприятия, субботники и т.д.)	за каждое	- мероприятия муниципального уровня - ответственный за мероприятие муниципального уровня - мероприятия внутрисадовского уровня - ответственный за мероприятие внутрисадовского уровня - работа секретаря (Совет педагогов, общие собрания)	2 3 1 2 3

К 13	Активность педагога в создании и работе сайта ДОУ Ответственный за пополнение сайта ДОУ		- участие	3
			- ответственный за пополнение сайта ДОУ	5