

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ  
Детский сад №104 «Зорька»

*Будяева* Б.С. Будятуева

«*04*» \_\_\_\_\_ 2018г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

Детский сад №104 «Зорька»

*Меженная* П.В. Меженная

«*04*» *10* \_\_\_\_\_ 2018г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О РАССМОТРЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

**Работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №104 «Зорька» комбинированного вида г.Улан-Удэ»**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом ДООУ, коллективным договором в целях усиления материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества образования и воспитания, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.4. 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.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками Учреждения в пределах выделенного финансирования.

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

## **2. Источники формирования фонда стимулирования**

- 2.1. Фонд стимулирования определяется как разница между месячным фондом оплаты труда и начисленной базовой частью заработной платы за текущий месяц.
- 2.1.1. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся по итогам квартала, полугодия, года.
- 2.2. Средства, направляемые в фонд стимулирования, от приносящей доход деятельности (если таковые имеются).
- 2.3. Иные источники поступлений, не противоречащих Уставу учреждения, действующему законодательству Российской Федерации.

## **3. Виды выплат стимулирующего характера**

В целях поощрения работников за выполненную работу, а также в целях стимулирования к качественному труду в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- 3.1. Выплаты за качество выполняемых работ, распределяются экспертной комиссией ежемесячно за отчетный период согласно установленным критериям по бальной системе на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников МБДОУ «Детский сад № 104 «Зорька»;
- 3.2. Выплаты стимулирующего характера, связанные с многообразием и большим количеством контингента, наличием в учреждении двух корпусов, обширностью кадрового состава,
- 3.3. Выплаты за интенсивность, сложность, напряженность выполняемой работы. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в соответствии с критериями оценочного листа;
- 3.4. Выплаты за стаж педагогической работы - производится согласно критериям стимулирования в зависимости от количества лет педагогической деятельности, входят в состав стимулирующих выплат по результатам работы.
- 3.5. Выплаты за наличие квалификационной категории входят в состав стимулирующих выплат по результатам работы.
- 3.6. Премииальные выплаты - включают в себя премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) и иные премиальные выплаты, установленные Коллективным договором и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников МБДОУ «Детский сад №104 «Зорька» комбинированного вида г. Улан-Удэ».

## **4. Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам труда педагогическим работникам.**

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Критерии оценки результативности труда педагогических работников утверждаются трудовым коллективом, далее приказом заведующего учреждения.

Стоимость (в рублях) одного балла рассчитывается путем деления суммы средств, направленных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам за отчетный период, на общую сумму баллов всех педагогических работников по следующей формуле:

**Расчет стоимости одного балла**

$$S = \text{ФОТст} / (N1 + N2 + N3 + Nn) \text{ где}$$

S- стоимость одного балла

ФОТст - фонд стимулирования педагогических работников N1 N2 ... .

Nn- количество баллов.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику учреждения за отчетный период стоимость одного балла умножается на количество набранных баллов каждым работником.

Распределение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам осуществляется по итогам каждого месяца.

Работники самостоятельно, один раз в месяц заполняют оценочные листы по результатам своей деятельности и направляют оценочные листы на рассмотрение Экспертной комиссии с 23 по 25 число текущего месяца.

Оценочные листы по результативности и качеству деятельности педагогических работников должны содержать: фамилию, имя отчество, должность работника, отчетный период, критерии оценки, баллы, соответствующие установленным критериям, баллы согласно самооценке педагогического работника, баллы, утвержденные экспертной комиссией, обоснование.

Утверждение результатов по оценочным листам работников учреждения проводится на заседании Экспертной комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе заседания указывается дата проведения, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и конкретное количество утвержденных баллов по каждому оценочному листу. На основании протокола заседания Экспертной комиссии совета заведующий издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности. Заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

Результаты деятельности старшего воспитателя за отчетный период оцениваются по критериям оценочного листа старшего воспитателя.

При наличии дисциплинарного взыскания у работника количество баллов уменьшаются до

20-ти баллов по усмотрению экспертной комиссии.

Размер стимулирования заместителей руководителя учреждения устанавливается приказом руководителя в % от оклада, данный размер не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя (для каждого заместителя руководителя).

#### **5. Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам работы учебно-вспомогательному и техническому персоналу.**

5.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда за отчетный период учебно-вспомогательному и техническому персоналу осуществляются согласно установленным критериям по итогам отчетного месяца, квартала, года.

5.2. Стимулирующие выплаты осуществляются: учебно-вспомогательному персоналу - при наличии экономии фонда оплаты труда за текущий месяц из субвенции и техническому персоналу - при наличии экономии фонда оплаты труда из местного бюджета.

5.3. Стоимость (в рублях) одного балла рассчитывается путем деления суммы средств, направленных на стимулирующие выплаты работникам за отчетный период, на общую сумму баллов работников по следующей формуле:

**Расчет стоимости одного балла стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и технического персонала:**

$S = \text{ФОТст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$ , где

S- стоимость одного балла

ФОТст - фонд стимулирования работников

N1 N2 ... Nn - количество баллов.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период стоимость одного балла умножается на количество набранных баллов каждым работником.

Работники МБДОУ «Детский сад № 104 «Зорька» заполняют оценочные листы по результативности и качеству деятельности работников (далее оценочные листы) в соответствии с установленными критериями согласно индивидуальной самооценке. Далее оценочные листы передаются на рассмотрение в Экспертной комиссии.

Оценочные листы должны содержать: отчетный период, фамилию, имя отчество, должность работника, критерии оценки, баллы, соответствующие установленным критериям, баллы согласно самооценке работника, баллы, утвержденные экспертной комиссией, обоснования.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Экспертной комиссией по представлению заместителя по АХЧ, результаты заседания заносятся в протокол. В протоколе указывается дата проведения, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и количество утвержденных баллов.

На основании протокола заседания Экспертной комиссии издается приказ об установлении

выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности. Приказ направляется заведующим в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

## **6. Организация работы Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы.**

6.1. Заседание Экспертной комиссии по распределению фонда выплат стимулирующего характера проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

6.2. Заседание Экспертной комиссии является правомочным в присутствии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

6.3. Совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов, качественных показателей деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, форм, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

6.4. Членами Экспертного совета подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника учреждения за месяц. Советом рассчитывается денежная стоимость одного балла в соответствии с суммой стимулирующего фонда и, в зависимости от набранной суммы баллов, работникам устанавливаются суммы стимулирующих выплат.

Каждый член Комиссии имеет один голос.

6.5. Решение Комиссии принимают простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляют протоколом.

6.5.1. В случае равенства голосов - голос председательствующего является решающим.

6.6. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем и всеми членами Комиссии.

## **7. Основные условия стимулирования.**

Основными условиями стимулирования являются:

7.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, качественная работа с детьми;

7.2. Неукоснительное соблюдение Правил внутреннего распорядка, правил пожарной безопасности, по охране труда;

7.3. Четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений (исполнительской дисциплины);

7.4. Отсутствие замечаний контролирующих органов (ФГУЗ, ЦГСЭН, пожарного надзора,

МРИ ФНС, Госкомстат, ПФР, ФСС, методической службы и по результатам внутрисадовского контроля);

7.5.Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с современными требованиями;

Выполнение муниципального задания;

Тесное сотрудничество с родителями;

Творчество, инициатива (участие в праздниках, развлечениях, других мероприятиях);

7.6.Перечень критериев стимулирования и кол-во баллов за них утверждается на общем собрании трудового коллектива и далее приказом руководителя. Изменения вносятся по мере необходимости по предложению трудового коллектива, Экспертной комиссией учреждения, педагогического совета учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 104 «Зорька» г. Улан-Удэ.

## **8. Порядок премирования.**

8.1.Премирование производится за счет всех источников финансирования при наличии финансовых возможностей учреждения и не являются гарантированной выплатой.

8.2.Премиальные выплаты могут включать в себя:

8.2.1.Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), а именно:

1. за активное участие в конкурсах, проектах, мероприятиях;  
за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работ, высокие показатели результативности деятельности;
2. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
3. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за внедрение новых программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом)
4. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
5. за выполнение особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при устранении последствий аварий,
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов,
- прочие важные и ответственные поручения и работы.

8.2.2. Разовые (единовременные) премиальные выплаты, а именно:

1. в связи с личными юбилейными датами работников (достижение 50, 55, 60, 65, 70--летнего возраста) - до 1000 руб.;

2.в связи с награждением почетной грамотой:

- почетная грамота Министерства образования и науки РБ - 500 руб.;
- почетная грамота Администрации г. Улан-Удэ – 500руб.;
- почетная грамота Комитета по образованию г. Улан-Удэ - 500 руб.,
- почетная грамота (грамота) МБДОУ «Детский сад № 104 «Зорька» г. Улан-Удэ - 500 руб.;

8.3.Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

8.4. Основанием для начисления премии является приказ руководителя о поощрении работника (работников).

8.5.Выплаты премиального характера производятся без учета повышающего Районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**9. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих выплат.**