

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда  
работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения Починковского  
детского сада № 5

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
МБ ДОУ ПОЧИНКОВСКОГО ДЕТСКОГО САДА № 5  
(далее - Положение)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБ ДОУ Починковского детского сада № 5 (далее – ДОУ) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности 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 нормативных актов, предусмотренной Уставом ДОУ, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления ДОУ.

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

1.5. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится заведующим ДОУ в соответствии с утвержденным положением об оплате труда.

1.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника ДОУ устанавливаются приказом заведующего на период, предусмотренный положением об оплате труда в ДОУ. Размеры выплат стимулирующего характера работников, осуществляющих образовательную деятельность, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения эффективности, установленных локальными нормативными актами ДОУ.

1.7. Заведующий ДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду

установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата ДОУ.

1.8. Из ФОТ ДОУ могут осуществляться выплаты стимулирующего характера (надбавки) педагогическим работникам за наличие почетного звания и государственных наград. Рекомендуемая величина выплат рассчитывается Управлением образования для руководителей и организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Починковского муниципального округа, для педагогических работников.

1.9. При наличии денежных средств могут производиться премиальные выплаты:

- к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65 лет);
- к праздничным датам (День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день и др.).

## **2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- *выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;*
- *выплаты за качество выполняемых работ;*
- *выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);*
- *премиальные выплаты по итогам конкретной работы.*

2.1.1. *Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы* предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных 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 ДОУ.

2.1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников ДОУ для назначения выплат стимулирующего характера (п. 2.1.1.8 Положения).

2.1.1.2. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

2.1.1.3. При бальной оценке выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда,

предусмотренного на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом заведующего ДОУ.

Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.1.1.4. Оценка деятельности работников производится ежегодно до 25 августа.

2.1.1.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании:

- показателей эффективности и результативности деятельности, представленной работником;
- протокола комиссии по определению эффективности деятельности работников.

2.1.1.6. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы утверждается приказом заведующего ДОУ и устанавливается сроком на один год.

2.1.1.7. По результатам оценки эффективности деятельности педагогических работников рассчитывается средний балл по ДОУ с целью определения уровня работы каждого педагогического работника.

2.1.1.8. Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников:

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
<b>I</b>	<b>Показатели эффективности и результативности деятельности ДОУ</b>		
1	Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – предписания надзорных органов, жалобы отсутствуют; 0 баллов – предписания надзорных органов, жалобы имеются
2	Информационная открытость: Размещение на официальном сайте ДОУ в сети Интернет открыто предоставляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития ДОУ и др.), в установленные сроки	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2,5 балла – отсутствие нарушения сроков; (-2,5) балла – нарушение сроков
3	Удовлетворенность качеством образования по результатам независимой оценки (не менее 80% от общего числа опрошенных родителей (законных представителей)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл в случае достижения максимального результата в ДОУ. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
4	Выполнение программ по сохранению и укреплению здоровья	Общий показатель для всех должностей педагогических	1 балл – да; 0 баллов – нет

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	работников	
5	Реализация в ДОУ социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты и т.д.)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
6	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	участие (не зависимо от количества детей - участников мероприятия) 7 баллов – всероссийского уровня 3 балла – регионального уровня 1 балл – муниципального уровня
7	Результативность участия ДОУ (руководителя, педагогического коллектива) в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д.	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	участие (не зависимо от количества специалистов - участников мероприятия) 7 баллов – всероссийского уровня 3 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня
8	Доля высококвалифицированных кадров в ДОУ от числа квалифицированных работников	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – при достижении среднего показателя по муниципальному району; 0 баллов – нет
9	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы ОО	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте; (-2) балла – имеют место случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте
10	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности ДОУ, в т.ч. финансово-хозяйственной, и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю ДОУ в отчетном году	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	7,5 баллов – отсутствуют нарушения и взыскания; 0 баллов – проверки не проводились; (-5) баллов – наличие нарушений и взысканий.
<b>II</b>	<b>Показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОУ</b>		
1	Проведение системных исследований, аналитической работы, оценки индивидуального развития детей	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла - наличие системы оценки индивидуального развития детей (использование не менее трех форм мониторинга, наличие данных обследования детей, анализа достижений каждого воспитанника и разработанных на их основе планов работы)
2	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за учебный год	Воспитатель	Достижение аналогичного среднего показателя по муниципальному району 2 балла при достижении минимального значения показателя; 0,5 балла при достижении максимального значения показателя

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
3	Количество дней посещения в группе на одного ребенка за год	Воспитатель	Достижение аналогичного среднего показателя по муниципальному району 2 балла при достижении максимального значения показателя; 0,5 балла при достижении минимального значения показателя
4	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	7 баллов – всероссийского уровня 3 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня
5	Работа с документами согласно должностной инструкции	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла - наличие системы работы с документами. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
	<b>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)</b>		
6	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа воспитанников	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла - доля воспитанников, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, составляет не менее 30% от общего количества воспитанников В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
7	Организация проектной деятельности воспитанников	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла - высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ). В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
	<b>Итоги коррекционной деятельности</b>		
8	Доля воспитанников с ОНР, заиканием с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» от общего количества воспитанников с ОНР, заиканием	Учитель-логопед	Доля воспитанников с ОНР, заиканием с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» - 50% и более от общего количества воспитанников с ОНР, заиканием. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{\text{пов.}} \geq 50\%$ – 2 балла; б) при $\varphi_{\text{пов.}} = 10\%$ – 0,5 баллов; в) при $\varphi_{\text{пов.}} < 10\%$ – 0 баллов
9	Доля воспитанников с ФФНР, ФНР с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» от общего количества воспитанников с ФФНР, ФНР	Учитель-логопед	Доля воспитанников с ФФНР, ФНР с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» - 80% и более от общего количества воспитанников с ФФНР, ФНР. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{\text{пов.}} \geq 80\%$ – 2 балла;

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
			б) при $\varphi_{\text{пов.}} = 10\%$ – 0,5 баллов; в) при $\varphi_{\text{пов.}} < 10\%$ – 0 баллов
	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</b>		
10	Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла- проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее двух форм В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату повышения компетентности родителей
11	Вовлечение родителей (законных представителей) в совместную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла - реализация не менее двух проектов совместно с семьями (определяется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера на основе представленных работником материалов В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
	<b>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>		
12	Степень участия в разработке основной образовательной программы дошкольного образования, рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы в соответствии с требованиями ФГОС ДО	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла участие в разработке всех трех основных разделов программы: целевого, содержательного и организационного В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
13	Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	7 баллов – всероссийского уровня 3 балла – регионального уровня 1 балл – муниципального уровня
14	Количество используемых новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла в случае достижения максимального результата в ДОУ. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
15	Количество открытых НОД, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	проведение не менее 2 мероприятий за учебный год 2 балла в случае достижения максимального результата. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
16	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, пособий и т.п.,	Воспитатель, музыкальный руководитель,	Количество разработанных методических и дидактических материалов, но не менее 1 в квартал

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	применяемых в образовательной деятельности	учитель-логопед	2 балла в случае достижения установленного результата. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
17	Использование в воспитательно-образовательной деятельности ИКТ и ЭОР	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла – систематическое 1 балл – эпизодическое 0 баллов – не использует
	<b>Работа по направлению «Создание элементов образовательной инфраструктуры»</b>		
18	Размещение на сайте ДОУ, актуальных новостей, методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности, публикация в СМИ работ с изложением практического опыта (не реже одного раза в месяц)	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла в случае достижения максимального результата в ДОУ. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
19	Организация развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, игротеках	Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед	2 балла - соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды требованиям ФГОС ДО и образовательной программе дошкольного образования
<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>82</b>

**2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ** предполагают 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 (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ среди населения.

2.1.2.1. Указанные выплаты осуществляются, если выполняемые работы или проводимые мероприятия отвечают хотя бы одному из следующих условий:

- требуют длительного подготовительного этапа;
- охватывают значительное количество воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, работников ДОУ;
- улучшают коллективные результаты деятельности ДОУ;
- улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности ДОУ;
- способствуют привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

2.1.3. **Премияльные выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы** предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общесадовского мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДООУ.

2.1.3.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании приказа ДООУ в денежном выражении:

- по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

При премировании учитывается своевременное, качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, а также подготовка и участие в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровней; реализация проектов, программ, инициатив, имеющих значение для ДООУ.

2.1.3.2. Использование для определения размера премиальных выплат за качество труда по итогам работы, не связанные с результативностью труда, не допускается.

2.1.3.3. Премияльные выплаты, установленные по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71,79,80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81; пунктами 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.3.4. Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей, могут быть лишены премии частично или полностью.

Частичное или полное лишение премий производится за тот отчетный период, в котором имело место нарушение должностных обязанностей.

2.1.3.5. Перечень нарушений, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

- нарушение санитарно-гигиенического режима ДООУ;

- нарушение требований локальных актов ДООУ;

- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;

- наличие случаев детского травматизма во время пребывания детей в ДООУ;

-ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- нарушение этики поведения и субординации.



#### **2.1.4. Общие условия назначения выплат стимулирующего характера**

2.1.4.1. Решение о назначении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.1.4.2. Вновь принятому работнику при назначении выплат стимулирующего характера, за интенсивность и высокие результаты работы, могут засчитываться показатели работы в предыдущей образовательной организации в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников.

2.1.4.3. Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время, в случаях его увольнения по следующим основаниям:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);
- перевод на другую работу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

2.1.4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в случаях:

- невыполнение муниципального задания;
- недостижение средних по Починковскому муниципальному округу значений показателей;
- непредоставление или несвоевременное предоставление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию.

2.1.4.5. В случае недостаточности финансовых средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.4.6. Размер выплат стимулирующего характера зависит от личного вклада работника.