

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Ризоватовского
детского сада

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА
МБ ДОУ РИЗОВАТОВСКОГО ДЕТСКОГО САДА**

Общие положения.

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБ ДОУ Ризоватовского детского сада (далее – Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников МБ ДОУ Ризоватовского детского сада (далее – Учреждение).

2. Положение устанавливает общий порядок, показатели и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

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

4. Администрация Учреждения 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 Учреждения.

5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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 работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

6. 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 Учреждения.

7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (п. 13 Положения).

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

При бальной оценке выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ 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 Учреждением.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях.

9. Оценка деятельности работников производится в срок до 25 августа текущего года.

10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются: на основании показателей эффективности и результативности деятельности и информации, представляемой работником по форме в соответствии с п. 32; протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются приказом заведующего.

11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются сроком на один учебный год.

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

13. Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников.

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
I	Показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения		
1	Соответствие деятельности ДООУ 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 Учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития Учреждения и др.), в установленные сроки	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2,5 балла – отсутствие нарушения сроков; (-2,5) балла – нарушение сроков

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
3	Выполнение программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
4	Реализация в Учреждении социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты и т.д.)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
5	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	Результативность участия (не зависимо от количества детей - участников мероприятия) 3 баллов – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл – муниципального уровня
6	Результативность участия Учреждения (руководителя, педагогического коллектива) в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д.	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	Результативность участие (не зависимо от количества специалистов - участников мероприятия) 3 баллов – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов в Учреждение	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
8	Функционирование системы государственно-общественного управления (закреплена в уставе Учреждения, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	деятельности)		
9	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы Учреждения	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) 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 Учреждения, в т.ч. финансово-хозяйственной, и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю Учреждения 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.
			24 балла
II	Показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников Учреждения		
1	Проведение системных исследований, оценки индивидуального развития детей	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	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	7-10 дней – 5 баллов; 10-15 дней – 4 балла; более 15 дней – 0 баллов
3	Посещаемость детей в группе за учебный год	воспитатель	менее 50% от списочного состава – 0 баллов; от 60% от 80% от списочного состава – 4 балла; от 81% до 100% от списочного состава – 5 баллов
4	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	3 баллов – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
		работников	
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)		
6	Организация проектной деятельности воспитанников	музыкальный руководитель, воспитатель	Качество индивидуальных и групповых проектов (проектных работ) воспитанников, выполненных под руководством работника (определяется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера на основе представленных работником материалов) 2 балла – да; 0 баллов – нет
	Организация работы с одаренными детьми	музыкальный руководитель	Выявление детей с признаками одаренности, построение и реализация индивидуальных маршрутов развития способностей детей 2 балла – да; 0 баллов - нет
Итоги коррекционной деятельности			
7	Доля воспитанников с ОНР с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» от общего количества воспитанников с ОНР	учитель-логопед	Доля воспитанников с ОНР с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» – 50% и более от общего количества воспитанников с ОНР Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{пов.} \geq 50\%$ – 1 баллов; б) при $\varphi_{пов.} \geq 10\%$ – 0,5 баллов; в) при $\varphi_{пов.} < 10\%$ – 0 баллов
8	Доля воспитанников с заиканием с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» от общего количества воспитанников с заиканием	учитель-логопед	Доля воспитанников с заиканием с результатом «чистая речь» - 50% и более от общего количества воспитанников с заиканием Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{пов.} \geq 50\%$ – 1 баллов; б) при $\varphi_{пов.} \geq 10\%$ – 0,5 баллов; в) при $\varphi_{пов.} < 10\%$ – 0 баллов
9	Доля воспитанников с ФФНР с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» от общего количества воспитанников с ФФНР	учитель-логопед	Доля воспитанников с ФФНР с результатом «чистая речь» - 80% и более от общего количества воспитанников с ФФНР Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{пов.} \geq 80\%$ – 1 балл; б) при $\varphi_{пов.} \geq 10\%$ – 0,5 балл; в) при $\varphi_{пов.} < 10\%$ – 0 баллов
10	Доля воспитанников с ФНР с результатом	учитель-логопед	Доля воспитанников с ФНР с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» -

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	«чистая речь», «значительные улучшения» от общего количества воспитанников с ФНР		80% и более от общего количества воспитанников с ФФНР Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) при $\varphi_{пов.} \geq 80\%$ – 1 балл; б) при $\varphi_{пов.} \geq 10\%$ – 0,5 балл; в) при $\varphi_{пов.} < 10\%$ – 0 баллов
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся			
11	Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах воспитания, развития, образования, охраны и укрепления здоровья детей	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	4 мероприятия в и более в отчетный – 2 балла; 3 мероприятия в отчетный – 1,5 балла; 2 мероприятия в отчетный – 1 балл; 1 мероприятие в отчетный – 0,5 балл; 0 мероприятий в отчетный – 0 баллов
12	Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – да; 0 баллов - нет
Участие педагога в разработке и реализации образовательной программ и их компонентов			
13	Участие в разработке основной образовательной программы	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – да; 0 баллов - нет
14	Участие в разработке адаптированной образовательной	учитель-логопед	2 балла – да; 0 баллов - нет

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	программы		
15	Участие в разработке программы воспитания	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – да; 0 баллов - нет
16	Использование новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – да; 0 баллов - нет
17	Наличие и реализация программ по самообразованию	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – да; 0 баллов - нет
18	Проведение открытых НОД, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях; публикация в СМИ работ с изложением практического опыта	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	3 баллов – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня 0,5 балла – уровень Учреждения
19	Разработка дидактических материалов, пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	4 пособия в и более в отчетный год – 2 балла; 3 пособия в отчетный год – 1,5 балла; 2 пособия в отчетный год – 1 балл; 1 пособие в отчетный год – 0,5 балл; 0 пособий в отчетный год – 0 баллов

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
		работников	
20	Использование в воспитательно-образовательной деятельности ИКТ и ЭОР	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – систематическое 1 балл – эпизодическое 0 баллов – не использует
Работа по направлению «Создание элементов образовательной инфраструктуры»			
21	Размещение в сети Интернет, на сайте Учреждения методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	Размещение материалов не реже 1 раза в месяц 2 балла в случае достижения максимального результата в Учреждении. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату по формуле $B = \frac{T}{T_{\max}} \cdot B_{\max}$ где T – показатель работника, T_{\max} – максимальное значение показателя в ДООУ, B_{\max} – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в ДООУ
22	Участие в создании предметно-пространственной развивающей образовательной среды учреждения	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла - соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды требованиям ФГОС ДО и образовательной программе дошкольного образования 0 баллов – не соответствие
23	Участие во внедрении бережливых технологий (разработка, реализация, тиражирование)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	3 баллов – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня 0,5 балла – уровень Учреждения
	Максимальное количество баллов по каждой должности		65 баллов воспитатель

Выплаты за качество выполняемых работ

14. Выплаты 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 Учреждения среди населения.

15. 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 Учреждения;
- улучшают коллективные результаты деятельности Учреждения;
- улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности Учреждения; способствуют привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Премияльные выплаты по итогам работы

16. Премияльные выплаты устанавливаются на основании приказа Учреждения в денежном выражении:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания);

17. При премировании по итогам работы за отчетный период учитывается:

- своевременное, добросовестное, качественное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- превышение плановых и нормативных показателей работы:
 - Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе;
 - Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования
 - Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов на уровне муниципального района, на областном уровне, на федеральном уровне;
 - Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, на муниципальном, региональном, федеральном уровнях
 - Участие в разработке основных общеобразовательных программ Учреждения в соответствии действующими нормативными документами
 - Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
 - Организация и проведение семинаров, мастер-классов, участие в областных фестивалях, конкурсах, конференциях с презентацией своего опыта.
 - Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)
 - Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом
 - Объявлением благодарности, присвоением почетных званий, награждением ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, администрации Починковского муниципального округа, управления образования администрации Починковского муниципального округа
 - Соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм.

- Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.
- Эстетические условия оформления образовательной организации
- Своевременность и полнота подготовки и предоставления отчетной документации.

Премияльные выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) работникам организации устанавливаются, если выполненные или выполняемые работы отвечают хотя бы одному из следующих условий:

-связаны с выполнением больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

-связаны с проведением и участием в общественно-значимых мероприятиях, повышающих имидж ДОУ районного, областного, федерального уровня:

-значимо повышают удовлетворенность населения качеством образования;

-связаны с реализацией проектов, программ, инициатив и т.п., имеющих значение для всего ДОУ в целом.

18. Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

19. При наличии денежных средств премиальные выплаты могут производиться к праздничным датам (празднование Дня дошкольного работника, Дня защитника Отечества, Международного женского дня и др.).

20. При наличии денежных средств премиальные выплаты могут производиться к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65 лет).

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

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

23. Перечень нарушений, упущений в деятельности, 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 Учреждения;
- Нарушение требований локальных актов Учреждения;
- Наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- Случаи детского травматизма во время пребывания в Учреждении;
- Ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- Наличие дисциплинарного взыскания;
- Нарушение этики поведения и субординации.

Общие условия назначения выплат

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

25. Вновь принятому работнику при назначении выплат стимулирующего характера, за интенсивность и высокие результаты работы, могут зачитываться показатели работы в предыдущей образовательной организации в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников МБ ДОУ Байковского детского сада.

26. 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 квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

27. 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 следующих случаях: Невыполнение Учреждением муниципального задания;

Не достижение средних по Починковскому муниципальному округу значений показателей;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию.

28. В случае недостаточности денежных 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.

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

30. Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника		
Должность		
Направление работы	Наименование показателя	Результат