

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Пеля-  
Хованского детского сада

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ  
ТРУДА  
МБ ДООУ ПЕЛЯ-ХОВАНСКОГО ДЕТСКОГО САДА**

**Общие положения.**

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

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

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

4. Администрация ДООУ 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 ДООУ.

5. Работникам ДООУ 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 ДООУ.

7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников ДООУ 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 ДОУ.

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. 33;

протокола комиссии по определению эффективности и результативности работы педагогических работников ДОУ, утвержденного заведующего.

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 ДОУ 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
<b>I 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 предьявляемой 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 детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
5	Реализация в ДОУ	Общий	1 балл – да;

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты и т.д.)	показатель для всех должностей педагогических работников	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, оценки индивидуального развития детей	Воспитатель, музыкальный руководитель,	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 (МР) 2 балла при достижении минимального значения показателя; 0,5 балла при достижении максимального значения показателя Значение показателя определяется по формуле $\gamma_{\text{бол}} = \frac{T_{\text{бол}}}{T_{\text{бол.МР/ГО}}} \cdot 100\%$ где $\gamma_{\text{бол}}$ – отношение показателя работника к аналогичному среднему значению показателя по МР; $T_{\text{бол.МР}}$ – среднее значение показателя по МР. Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: а) если $\gamma_{\text{бол}} > 100\%$ , – 0 баллов; б) если $\gamma_{\text{бол}} \leq 60\%$ – $B_{\text{max}}$ баллов; в) если $60\% < \gamma_{\text{бол}} \leq 100\%$ , баллы начисляются по формуле $B = \frac{B_{\text{max}} - 0}{100 - 60} \cdot \gamma_{\text{бол.}}$

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
3	Количество дней посещения в группе на одного ребенка за год	воспитатель	<p>Достижение аналогичного среднего показателя по муниципальному району (МР)            2 балла при достижении максимального значения показателя;            0,5 балла при достижении минимального значения показателя            Значение показателя определяется по формуле</p> $\gamma_{\text{пос.}} = \frac{E_{\text{пос.}}}{E_{\text{пос.МР/ГО}}} \cdot 100\%$ <p>где  <math>\gamma_{\text{пос.}}</math> – отношение показателя работника к аналогичному среднему значению показателя по МР,  <math>E_{\text{пос.МР}}</math> – среднее значение показателя по МР.            Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:            а) если <math>\gamma_{\text{пос.}} &lt; 100\%</math>, – 0 баллов;            б) если <math>\gamma_{\text{пос.}} \geq 130\%</math> – <math>B_{\text{max}}</math> баллов;            в) если <math>100\% &lt; \gamma_{\text{пос.}} &lt; 130\%</math>, баллы начисляются по формуле</p> $B = \frac{B_{\text{max}} - 0}{130 - 100} \cdot \gamma_{\text{пос.}}$
4	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	Воспитатель, музыкальный руководитель,	7 баллов – всероссийского уровня 3 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня
	<b>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)</b>		
5	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа воспитанников	Воспитатель, музыкальный руководитель	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 по формуле $B = \frac{T}{T_{\text{max}}} \cdot B_{\text{max}}$ <p>где  <math>T</math> – показатель работника,  <math>T_{\text{max}}</math> – максимальное значение показателя в ДООУ,  <math>B_{\text{max}}</math> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в ДООУ</p>
6	Организация проектной деятельности воспитанников	Воспитатель, музыкальный руководитель,	2 балла - высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ) 0 баллов – отсутствие проектов
7	Организация работы с одаренными детьми	Музыкальный руководитель	2 балла – да; 0 баллов - нет
	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</b>		
8	Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей	Воспитатель, музыкальный руководитель,	2 балла проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее двух форм В ином случае – баллы начисляются пропорционально установленному результату повышения компетентности родителей по формуле

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
			$B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ <p>где  <math>T</math> – показатель работника,  <math>T_{max}</math> – установленное значение показателя в ДОУ,  <math>B_{max}</math> – количество баллов, присваиваемое за установленное значение показателя в ДОУ</p>
9	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	Воспитатель, музыкальный руководитель,	1 балл - реализация 1 проекта совместно с семьями
	<b>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>		
10	Использование новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения	Воспитатель, музыкальный руководитель,	2 балла – используются; 0 баллов – не используются
11	Количество открытых НОД, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях	Воспитатель, музыкальный руководитель,	<p>проведение не менее 2 мероприятий за учебный год  2 балла в случае достижения максимального результата.  В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ <p>где  <math>T</math> – показатель работника,  <math>T_{max}</math> – максимальное значение показателя в ДОУ,  <math>B_{max}</math> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в ДОУ</p>
12	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	Воспитатель, музыкальный руководитель,	<p>Количество разработанных методических и дидактических материалов, но не менее 1 в квартал  2 балла в случае достижения установленного результата.  В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату по формуле</p> $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ <p>где  <math>T</math> – показатель работника,  <math>T_{max}</math> – максимальное значение показателя в ДОУ,  <math>B_{max}</math> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в ДОУ</p>
13	Использование в воспитательно-образовательной деятельности ИКТ и ЭОР	Воспитатель, музыкальный руководитель,	2 балла – систематическое 1 балл – эпизодическое 0 баллов – не использует
	<b>Работа по направлению</b>		

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	<b>«Создание элементов образовательной инфраструктуры»</b>		
14	Размещение в сети Интернет, на сайте ДООУ, актуальных новостей, методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности, публикация в СМИ работ с изложением практического опыта	Воспитатель, музыкальный руководитель,	Размещение материалов не реже 1 раза в месяц 2 балла в случае достижения максимального результата в ДООУ. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату по формуле $B = \frac{T}{T_{max}} \cdot B_{max}$ где T – показатель работника, T <sub>max</sub> – максимальное значение показателя в ДООУ, B <sub>max</sub> – количество баллов, присваиваемое за максимальное значение показателя в ДООУ
15	Участие в создании предметно-пространственной развивающей образовательной среды учреждения	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла - соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды требованиям ФГОС ДО и образовательной программе дошкольного образования 0 баллов – не соответствие
	<b>Максимальное количество баллов по каждой должности</b>		<b>64 балла</b>

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

#### Премияльные выплаты по итогам работы

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

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

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

- качественное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- превышение плановых и нормативных показателей работы:
  - Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, профессиональной переподготовки;

- Участие в конференциях, семинарах, мастер-классах, фестивалях с презентацией своего опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, публикации в профессиональной прессе;
- Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- Реализация системы мероприятий по профилактике детского травматизма;
- Организация работы с различным контингентом воспитанников (одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов);
- Объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, администрации Починковского муниципального района, управления образования администрации Починковского муниципального района;
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;
- Эстетические условия оформления помещений ДОУ;
- Своевременность и полнота подготовки и предоставления отчетной документации;
- Сохранность имущества ДОУ;
- Выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ;
- Участие в благоустройстве территории и помещений ДОУ;
- Участие в культурно-массовых, тематических мероприятиях ДОУ.

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

- выполнением больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проведением мероприятий муниципального, регионального, федерального, международного уровней;
- разработкой и (или) реализацией проектов, программ, инициатив и т.п., имеющих значение для всего ДОУ в целом.
- публикацией собственных методических разработок, рекомендаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, на муниципальном, региональном, федеральном уровнях;
- выполнением текущего ремонта помещений ДОУ;

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

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

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

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

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

24. 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 ДОУ;
- Нарушение требований локальных актов ДОУ;
- Наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- Случаи детского травматизма во время пребывания в ДОУ;
- Ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- Наличие дисциплинарного взыскания;
- Нарушение этики поведения и субординации.

#### **Общие условия назначения выплат**

25. Решение о назначении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
26. Вновь принятому работнику при назначении выплат стимулирующего характера, за интенсивность и высокие результаты работы, могут защитываться показатели работы в предыдущей образовательной организации в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников МБ ДОУ Пеля-Хованского детского сада.
27. 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.
28. 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 ДОУ муниципального задания;
  - Не достижение средних по Починковскому муниципальному району значений показателей;
  - непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию.
29. 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.
32. Размер выплат стимулирующего характера зависит от личного вклада работника.
33. Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО

работника

Должность

---



---



---

<b>Направление работы</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Результат</b>