

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 42 СТАНИЦА  
СЕВЕРСКАЯ МО СЕВЕРСКИЙ РАЙОН**

**УТВЕРЖДАЮ:**



**Заведующий МБДОУ ДС ОБ № 42**

**Н.Н. Беляева**

*13.05.19.01.2021*

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И  
УСЛОВИЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ  
РАБОТНИКАМ**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 42 ст. Северская**

Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в ДООУ. Применяется система оплаты труда основанная на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения педагогических работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности ДООУ по реализации уставных целей.

Положение является локальным актом ДООУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок рассмотрения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления вопросом о стимулировании работников ДООУ.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативности, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений - повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов, и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда является результативность деятельности сотрудников по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и тд.)
- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;



- разработка и издание авторских учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.

- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.)

1.5. Система стимулирующих выплат работникам ДОО включает в себя длительные (постоянные на полугодие) доплаты и разовые поощрительные выплаты.

1.6. Положение вводится на основании:

1.6.1. Трудового кодекса РФ

1.6.2. Закона РФ «Об образовании Российской Федерации»

1.7 Настоящее положение распространяется на педагогических работников учреждения.

## **2. Источники формирования стимулирующего фонда**

2.1 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте ДОО

2.2 Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере 20 % от фонда оплаты труда педагогических работников учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. При ДОО создается комиссия по оценке деятельности работников ДОО, реализующих программы дошкольного образования, направленной на конечный результат:

3.2. Персональный состав комиссии утверждается приказом по ДОО, в состав комиссии могут входить администрация, члены педагогического и медицинского коллектива, профсоюзного комитета.

3.3. Комиссия проводит заседания: ежемесячные и в конце отчетного периода: рассматривает ходатайства, представленные материалы о деятельности работников, устанавливает соответствующие баллы (%), принимает решение путем простого голосования и оформляет протокол.

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты – устанавливаются на полугодие. Размер и порядок установления постоянных выплат установлен ДОО на срок, но не более полугодия на основании решения комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- разовые стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) - размер, порядок и условия применения, которых определяются заключением комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

3.4. Расчет стоимости одного балла производится по формуле:

- $S = (\text{ФОТ ст} - \text{ФОТ п}) / (N1 + N2 + N3 + Nn)$ , где
- S – стоимость одного балла;
- ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- ФОТ п – фонд оплаты труда постоянного характера

Разовые выплаты зависят от результатов работы за конкретный период.

3.5. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются заведующему ДОУ и заместителю заведующего 20% от должностного оклада, за:

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего ДОУ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	% от базового оклада
1.	Качество дошкольного образования в ДОУ: общие показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	5%
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса: создание предметно-развивающей среды, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности; обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (организация питания воспитанников, температурный, световой режим) эстетические условия, оформление ДОУ, кабинетов специалистов, состояние территории ДОУ	5%
3.	Эффективность управленческой деятельности: обеспечение государственно-общественного характера управления (наличие и работа родительского комитета); исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление необходимых материалов, отчетов, сведений)	5%



4.	Кадровые ресурсы ДОУ: укомплектованность кадрами.	5%
----	---	----

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего детским садом по воспитательно-методической работе**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	% от базового оклада
1.	Разнообразие форм методической работы с педагогическими кадрами, их эффективность	4%
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	4%
3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	4%
4.	Уровень оформления методической документации: образовательная программа ДОУ, годовой план работы, материалы оперативного и тематического контроля	4%
5.	Реализация годового плана деятельности МБДОУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	4%

3.6. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам ДОУ 20% от должностного оклада за неукоснительное выполнение:

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей, музыкальных руководителей, инструктора по физическому воспитанию**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	% от базового оклада
1.	Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования - достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	5 %
2.	Организация предметно-развивающей среды в музыкальном и спортивном залах	5 %
3.	Своевременное и качественное оформление документации (планы воспитательно-образовательной работы).	5 %
4.	Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей; Отсутствие фиксированных случаев травматизма.	5 %

3.7. Начисление ежемесячных стимулирующих выплат производится в конце отчетного месяца.

3.8. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются работникам ДОУ на основании приказа руководителя ДОУ в соответствии с протоколом заседания комиссии.

3.9. Ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения производятся с учетом нижеперечисленных и баллов.

**4. Показатели стимулирования деятельности педагогических работников**

Показатели критериев	Кол-во баллов
<p>1. За профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Внутри ДОУ</li> <li>- Районном</li> <li>- Региональном</li> </ul>	<p>до 2 б до 3 б до 5 б</p>
<p>2. Выступления, открытые занятия, мастер - классы, конференции, круглые столы, семинары, педагогические чтения :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Внутри ДОУ</li> <li>- Районном</li> <li>- Региональном</li> </ul>	<p>до 4 б до 10 б до 15 б</p>
<p>3. Публикации</p>	<p>до 10 б</p>
<p>4. Низкий уровень заболеваемости воспитанников</p> <p>Низкий, по сравнению с предыдущим месяцем уровень заболеваемости воспитанников группы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещаемость 70-80%</li> <li>- Посещаемость 80-90%</li> </ul>	<p>4 б 5б</p>
<p>5. Победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях</p> <p>Участие</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Воспитатель года»</li> <li>- «Детский сад года»</li> </ul>	<p>до 10 б до 10 б</p>
<p>6. За подготовку, организацию и участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях разного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- На базе ДОУ</li> <li>- Районного</li> <li>- Регионального</li> </ul>	<p>3 б до 10 б до 15 б</p>
<p>7. Наличие благодарностей от родителей, руководителя и вышестоящей организации</p>	<p>5 б</p>
<p>8. Работа с родителями</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разнообразие программ, форм работы с родителями, их педагогическая целесообразность (анкетирование)</li> <li>- Активное привлечение родителей в общесадовские и групповые мероприятия</li> </ul>	<p>до 3б до 3 б</p>



9. Выполнение организационных, методических и административных поручений	До 3 б
10. Качественная организация досуговой деятельности детей (одно мероприятие)	1 б
11. Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none"> <li>- 72 часа и более (Курсы ПК и др)</li> <li>- Краткосрочные курсы</li> </ul>	3 балла 2 балла
12. Создание методических разработок, размещение информационных материалов на сайте, представление материалов для методического кабинета	3 балла
13. Посещение педагогами методических мероприятий За каждое посещение: <ul style="list-style-type: none"> <li>- внутри ДОУ</li> <li>- районном</li> <li>- региональном</li> </ul>	1 балл 2 балла 3 балл
14. За особый подход в создании предметно – развивающей безопасной среды прогулочных площадках и территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности, включая дошкольную подготовку.	до 3 баллов
15. Отсутствие задолженности по оплате за содержание воспитанников ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нет задолженности</li> <li>- 1-зadolженность</li> <li>- 1- задолженность и 2 незначительных</li> </ul>	3балла 2балла 1 балл
16. Взаимозаменяемость педагогов: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Длительное время (более 10 дней)</li> <li>- Менее (10 дней)</li> <li>- Случай экстренной замены</li> </ul>	3 б 2 б 1 б
17. Ведение официального сайта ДОУ	8 б
18. Интенсивность и напряжённость работы при подготовке к новому учебному году, летнему периоду и т.п.	3 б
19. Работа без замечаний в летний оздоровительный период: соблюдение режима дня, проведение режимных моментов на свежем	2 б

воздухе, выполнение санитарно-гигиенических требований, соблюдение питьевого режима.

4.1. После распределения баллов. Всем работникам ДООУ за указанный период, комиссия от общей суммы рассчитывает стоимость одного балла. Затем производится расчет общей суммы выплат ежемесячных стимулирующих выплат характера каждому работнику ДООУ

**5. Размер стимулирующих надбавок может снижаться за:**

5.1. Нарушение трудовой дисциплины
5.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима
5.3. Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности
5.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей и сотрудников
5.5. Обоснованные жалобы родителей на сотрудника за низкое качество работы, за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение норм педагогической этики.
5.6. Невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей нарушения и упущения в работе отмеченные в актах, справках, предписаниях, приказах и иных контрольно-надзорных органов.
5.7. Наличие замечаний при ведении обязательной документации
5.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
5.9. Пассивность в участии общественных мероприятий внутри ДООУ и на других уровнях
5.10. Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания.

**6. Заключительное положение**

6.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

6.2. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему обсуждаются на педагогическом совете ДООУ, утверждаются и вводятся в действие приказом руководителя ДООУ.

6.3. Срок действия настоящего положения распространяется на 2016-2017 учебный год и может быть пролонгирован на следующие годы.