

## СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МБДОУ «Каменский ДС»  
*Гаврикова* Г.И. Гаврикова  
«30» 04 2020 г.

## УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ  
«Каменский ДС»  
*Ю.Г. Яхина* Ю.Г. Яхина  
«30» 04 2020 г.

# Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Каменский ДС»

## И. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Каменский ДС» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений занятых в сфере образования; Письмом Минобрнауки России №АП-1073/02 от 20.06.2013 г. «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников», вводится в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

2. Настоящее Положение разрабатывается администрацией МБДОУ «Каменский ДС» согласовывается с профсоюзным комитетом детского сада, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается и вводится в действие приказом заведующего и является локальным нормативным актом ДОУ и определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

3. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера и распределяется только на педагогическую категорию сотрудников ДОУ.

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

6. 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. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

7. Основанием для предоставления вознаграждений работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда являются результаты деятельности педагогов по следующим направлениям для разработки показателей эффективности деятельности педагогических

работников образовательных учреждений:

- Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)
- Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
- Участие педагога и результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.
- Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы и плана развития ДОУ
- Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
- Создание условий для сохранения здоровья воспитанников
- Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении (Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей)
- Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление предметно-развивающей среды)
- Своевременная и качественная сдача отчетности

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

## **II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{Дст}, \text{ где Дст} - \text{стимулирующая доля ФОТоу.}$$

ФОТоу - фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий бюджетный год;

2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год, сформированного из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **III. Порядок установления размеров стимулирующих выплат.**

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более одного года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

4. Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне

образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

5. Оценка выполнения показателей осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного - общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения.

6. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов. После подсчета баллов составляется сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

7. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

8. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы (за вычетом надбавки руководителю, установленной приказом управления образования), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес одного балла.

9. Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

10. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

11. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

12. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения.

13. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными работами считаются:

- подготовка объектов к учебному году;

- подготовка и проведение районных мероприятий научно - методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно - практических конференций, спартакиад, мастер-классов.

14. Выплата премий осуществляется единовременно.

15. При премировании по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;

- участие в инновационной деятельности.

16. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

17. Установление ежемесячных надбавок работникам образовательных учреждений, имеющих государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки осуществляется

один раз в год к 1 сентября. Размер надбавки составляет до 25 процентов от должностного оклада.

При наличии двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

#### **IV. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).**

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях: наличия нарушений Закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологического режима, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности и пожарной безопасности;

полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.