

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
 Горбачева Е.Г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
«Детский сад № 113»
от «26» июня 2020 г. № 136
Заведующий
 О.А.Турагина



**Положение
о порядке установления выплат стимулирующего
характера педагогическим работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 113»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____ Горбачева Е.Г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
«Детский сад № 113»
от «26» июня 2020 г. № 136
Заведующий
_____ О.А.Турагина

**Положение
о порядке установления выплат стимулирующего
характера педагогическим работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 113»**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад вида № 113» (далее - МБДОУ) (далее по тексту Положение) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановления правительства Ивановской области от 22.01.2013г. № 14-п «Об утверждении Порядка предоставления и расходования субсидий бюджетам муниципальных районов, городских округов на софинансирование расходов, связанных с доведением средней заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Ивановской области», Постановления Администрации города Иванова от 16.06.2020 № 683 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова»

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников. Настоящее Положение согласовывается с Управляющим Советом, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

дифференцированный подход к определению доплат за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

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

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем педагогическим работникам дошкольного учреждения, включая совместителей.

Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. 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, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате.

1.7. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу заведующего 1 раз в месяц за фактически отработанное время в соответствии с критериями.

2.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников МБДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех педагогических работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

2.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.5. Для установления педагогическим работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утверждаемая приказом заведующего МБДОУ, согласованная с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с данным Положением.

2.6. Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности педагогических работников МБДОУ в соответствии с критериями.

2.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. Председателем Комиссии является председатель Управляющего совета ДОУ.

2.8. Заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат осуществляется не чаще 2 раза в год, по результатам деятельности педагогических работников за полугодие.

2.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются Управляющим советом на основании аналитической информации о показателях деятельности

педагогических работников в соответствии с критериями оценки деятельности педагогических работников МБДОУ, представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. На каждого педагогического работника членами Комиссии оформляется критериальный лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.11. Все педагогические работники МБДОУ имеют право предоставить Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы, факты и данные, в соответствии с утвержденными критериями.

2.12. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат на собрании педагогического коллектива.

3. Порядок выплаты премии.

3.1. Премии выплачиваются за интенсивность и высокие результаты работы, участие в инновационной деятельности МБДОУ «Детский сад № 113» за квартал, за месяц, за 10 месяцев, за год, к профессиональным праздникам, юбилейной дате и др. (при наличии экономии фонда заработной платы). Премии выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

3.2. При премировании учитывается:

- отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

3.3. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель служебного подразделения (зам.зав.по АХР, старшая медицинская сестра) представляет заведующему МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении премии.

3.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих доплат и надбавок, премий).

4.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб 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, жалоб родителей (законных представителей);
- частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

5. Заключительные положения

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда определяет МКУ «ЦБ № 6» управления образования Администрации города Иванова.

5.2. В отдельных случаях заведующий МБДОУ имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

5.3. Бухгалтер МКУ «ЦБ № 6» управления образования Администрации города Иванова дает заведующему МБДОУ справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

5.4. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении фонда стимулирования и направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

5.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение № 1

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 113»

Критерии эффективности деятельности воспитателя дошкольных групп

МБДОУ № 113

ФИО _____ за _____ полугодие 20__ года

№	Балл	Наименование критерия	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
1. Здоровьесбережение.					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей			
2	3 2 1	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: - посещаемость составляет свыше 83% - посещаемость составляет от 75% до 83% - посещаемость составляет от 65% до 75%			
3	До 2	Санитарное состояние всех помещений в группе			
4	До 2	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (утренняя гимнастика, закаливание, мониторинг физического развития, физкультурно-оздоровительные мероприятия)			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
5	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной образовательной программе ДОО, разработанной с учетом ФГОС ДО			
6	До 2	Организация предметно-развивающей среды (оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособия, разнообразие выносного материала, игрушек на прогулочном участке, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)			

7	До 2	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитатель-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, учета оздоровительных мероприятий, протоколов родительских собраний, сведений о родителях)			
8	До 2	Выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Дошкольное образование»			
9	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе			
10	До 2	Использование ИКТ в образовательном процессе			
11	До 2	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования на сайте ДОО			
12	До 3	Замена отсутствующего воспитателя			
13	До 2	Инновационная деятельность			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников					
14	1 1 1	В различных мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • В ДОО • Городских • Региональных, межрегиональных 			
15	До 2	Издание печатной информации и т.д.			
16	До 2	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)			
4. Работа с родителями					
17	До 2	Активные формы работы (указать какие)			
18	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации			
19	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
1	2 2 2	<ul style="list-style-type: none"> • Исполнительская дисциплина • Непрерывный стаж работы 			

	2	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие количества детей в группе, превышающих норму • Работа без больничных 			
ИТОГО: указать сумму набранных баллов по критериям					

Воспитатель: _____ дата _____

Ознакомлен и согласен: _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя ДОУ

ФИО _____ « ____ » _____ 20 ____

№	Критерии	Баллы	Самооценка	Экспертная оценка
1.	<p>Внедрение здоровьесберегающих и профилактических технологий в организационную деятельность по музыкальному воспитанию:</p> <p>-систематическое внедрение, отсутствие травматизма-2 балла;</p> <p>-периодическое внедрение, отсутствие травматизма-1 балл;</p> <p>-отсутствие и наличие травматизма-0 баллов.</p>	До 3 баллов		
2.	<p>Своевременное и грамотное оформление документации, в том числе планирование образовательной работы с учетом совместной деятельности с другими специалистами ДОУ, план работы с родителями и т.д.:</p> <p>-наличие и своевременное грамотное и аккуратное ведение всех документов без весомых замечаний-2 балла, приветствуется в электронной версии (+ 1 дополнительный балл);</p> <p>-не своевременное оформление или оформление с замечаниями-1 балл;</p> <p>-отсутствие планов и документации- 0 баллов.</p>	До 3 баллов		
3.	<p>Сетевое взаимодействие с педагогами и специалистами ДОУ:</p>	До 3 баллов		

	<p>(проведение консультаций с воспитателями, оказание им помощи в насыщении музыкальных уголков в группах, организация мероприятий с детьми с привлечением специалистов):</p> <p>-систематическая работа на высоко профессиональном уровне - 3 балла;</p> <p>- систематическая работа на среднем уровне -2 балла;</p> <p>- отсутствие системной планомерной работы, имеются случаи периодичного ее использования-1 балл;</p> <p>-отсутствие работы-0 баллов.</p>			
4.	<p>Качественная организация образовательного процесса:</p> <p>-систематическое проведение интегративных занятий на высоком уровне, инд.работы с детьми - 2 балла;</p> <p>-периодическое проведение занятий на высоком уровне и инд.работы -1 балл;</p> <p>-редкое проведение занятий и инд.работы-0 баллов.</p>	До 2 баллов		
5.	<p>Использование ИКТ с детьми (работа с интерактивной доской, детскими планшетными компьютерами, использование интернет-ресурсов и т.п.):</p> <p>-систематическое использование-2 балла;</p> <p>-редкое использование-1 балл;</p> <p>-отсутствие использования-0 баллов</p>	До 2 баллов		
6.	<p>Разнообразие форм работы с родителями (организация консультаций, совместных мероприятий, подготовка наглядной информации по музыкальному воспитанию, проведение открытых занятий):</p> <p>-проведение консультаций, совместных мероприятий с детьми и родителями и систематическое размещение наглядной информации-3 балла;</p> <p>-систематическое размещение актуальной, грамотно и эстетически оформленной информации для родителей-2 балла;</p> <p>-периодическое размещение актуальной, грамотно и эстетически оформленной информации для родителей-1 балл;</p> <p>-отсутствие новой и актуальной информации для родителей-0 баллов</p>	До 3 баллов		

7.	<p>Участие в инновационной методической деятельности, внедрение проектных методик, подготовка материалов к педсовету:</p> <p>-подготовка и выступление-3 балла;</p> <p>-активное участие-2 балла;</p> <p>-периодическое участие-1 балл;</p> <p>-отсутствие участия-0 баллов.</p>	До 3 баллов		
8.	<p>Организация развивающей предметно-пространственной среды прикрепленного помещения музыкального зала, в т.ч. разработка авторско-дидактических материалов:</p> <p>-высокий уровень-3 балла;</p> <p>-средний-2балл;</p> <p>-низкий-1 балл</p> <p>-отсутствует- 0 баллов</p>	До 3 баллов		
9.	<p>Обеспечение санитарного и безопасного состояния закрепленного помещения музыкального зала (соблюдение требований охраны труда, противопожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей, поддержание чистоты, порядка)</p>	До 2 баллов		
10.	<p>Активное участие в разнообразных мероприятиях:</p> <p>-на уровне ДОУ -2 балла;</p> <p>-на муниципальном уровне -3 балла;</p> <p>-на региональном уровне и др.-4 балла</p>	До 4 баллов		
11.	<p>Наличие публикаций и трансляция своего педагогического опыта на семинарах и мастер-классах, участие педагога в конкурсах педагогического мастерства различного уровня:</p> <p>-муниципальный уровень -3 балла;</p> <p>-региональный уровень- 4 балла;</p> <p>-всероссийский и др.- 5 баллов</p>	До 4 баллов		
12.	<p>Наличие аттестационной категории:</p> <p>- соответствие -1 балл;</p> <p>-1 категория- 2 балла;</p> <p>-высшая категория-3 балла.</p>	До 3 баллов		

13.	Увеличение объема выполняемой работы (работа на сайте, замещение воспитателей по производственной необходимости, уборка и содержание музыкального оборудования в чистоте, оказание помощи педагогам и др.)	До 4 баллов		
14.	Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления ДОУ: -участие в работе органов самоуправления- 2 балла; - ведение общественной работы- 1 балл.	До 2 баллов		
15.	Исполнительская дисциплина	До 2 баллов		
16.	Самообразование (прохождение курсов повышения квалификации в межкурсовой период, посещение открытых занятий, наличие портфолио педагога, плана по самообразованию и участие в вебинарах, опорных площадках и т.п.)	До 3 баллов		
17.	Особые условия труда отмеченные руководителем ДОУ	До 4 баллов		

Музыкальный руководитель: _____

дата _____

Ознакомлен и согласен: _____