



СОГЛАСОВАНО
Представитель ТК


/Э. А. Миш/
« 1 » 06 20 23 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 4


/Р. Ш. Хачак/
« 01 » 06 20 23 г.



Порядок распределения выплат стимулирующего характера между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 4 «Насып».

I. Общие положения.

1. Порядок распределения выплат стимулирующего характера, премий между работниками МБДОУ № 4 «Насып» (далее - Порядок) разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 24 марта 2021 года, Уставом МБДОУ № 4 «Насып» (далее - МБДОУ), Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность МБДОУ.

2. Данный Порядок вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников МБДОУ, развития творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально-технической базы, повышения качества образовательной деятельности, своевременное и качественное выполнение уставных задач и трудовых обязанностей, а также для закрепления в МБДОУ высококвалифицированных кадров.

3. Порядок определяет размер и особенности распределения выплат стимулирующего характера и премий между работниками МБДОУ.

4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в целях поощрения работников МБДОУ за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество и эффективность выполняемых работ.

5. Премии выплачиваются по итогам работы за год, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. Размер стимулирующих выплат определяется в пределах средств, направленных на оплату труда работников МБДОУ.

7. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8. Размер премий устанавливается в абсолютном значении.

9. Стимулирующие выплаты и премии не могут быть выплачены:

- работникам, совершившим в период, за который начисляется стимулирующая выплата, прогул;
- работникам, привлеченным в период, за который начисляется стимулирующая выплата, к дисциплинарной ответственности.

II. Стимулирующие выплаты и особенности их распределения.

1. Распределение суммы средств, которая может быть направлена на выплату стимулирующего характера работникам МБДОУ за определенный период (далее – стимулирующий фонд), производится с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ или иного представительного органа работников.

2. Размер стимулирующего фонда согласовывается с ответственными специалистами МКУ «Централизованная бухгалтерия управления образования».

3. При распределении стимулирующего фонда, выплаты, в первую очередь, устанавливаются педагогическим работникам МБДОУ, повышение оплаты труда которых определено Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

4. В случае если целевые показатели по заработной плате отдельных категорий работников, указанных в пункте 3 раздела II настоящего Порядка, достигнуты, стимулирующие выплаты могут быть выплачены остальным категориям работников МБДОУ.

5. При определении размера стимулирующих выплат необходимо учитывать следующее:

1) средний размер стимулирующей выплаты, приходящейся на 1 человека из числа административно-управленческого персонала, не может быть более чем в два раза выше среднего размера стимулирующей выплаты, приходящейся на 1 человека из числа основного (педагогического) персонала;

2) средний размер стимулирующей выплаты, приходящейся на 1 человека из числа вспомогательного персонала, не может быть больше, чем 0,5 среднего размера стимулирующей выплаты, приходящейся на 1 человека из числа основного (педагогического) персонала.

III. Показатели эффективности деятельности работников.

1. Основным критерием стимулирования работников МБДОУ является достижение ими показателей эффективности деятельности, утвержденных в настоящем Положении.

2. В трудовом договоре с работниками МБДОУ в разделе «Оплата труда и другие выплаты, осуществляемые в рамках трудовых отношений» должно быть оговорено, что при достижении работником показателей эффективности деятельности ему выплачиваются стимулирующие выплаты в пределах выделенных средств в порядке, установленном в настоящем Порядке.

3. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются по категориям персонала.

4. Направления показателей эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ разработаны в соответствии с Приложением к письму Министерства образования и науки Республики Адыгея от 4 марта 2015 года № 1061 «Рекомендации по распределению

выплат стимулирующего характера (премий) между работниками государственных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Адыгея»:

1) реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебно-воспитательные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

2) организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

3) участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

4) организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

5) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

6) работа с детьми из социально неблагополучных семей;

7) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповой, участка, кабинета, музея, и пр.).

5. При разработке показателей эффективности деятельности для других категорий работников МБДОУ учитываются следующие направления:

1) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;

2) участие работника в особо важных мероприятиях;

3) особые заслуги работника перед организацией;

4) перевыполнение плановых показателей уставной деятельности организации;

5) качественная подготовка и своевременное представление отчетности;

6) итоги выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника и ранее не оплачиваемых.

IV. Комиссия по распределению фонда стимулирующих выплат, премий.

1. В целях распределения стимулирующего фонда в МБДОУ формируется постоянно действующая комиссия по распределению стимулирующих выплат, премий (далее - Комиссия).

2. Комиссия создается приказом руководителя МБДОУ.

3. В состав комиссии включаются:

- заместители руководителя МБДОУ;

- представители профсоюзного комитета МБДОУ или иного представительного органа работников;

- представители трудового коллектива из числа работников основного (педагогического) и учебно-вспомогательного персонала и т.д.

4. Регламент работы комиссии устанавливается в настоящем Порядком.

5. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

6. Комиссия рассматривает представленные листы оценки эффективности деятельности работника МБДОУ.

7. Комиссия принимает решение о выплате и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

8. Решение Комиссии оформляется протоколом.

9. На основании протокола комиссии руководитель издает приказ о выплатах стимулирующего характера.

10. Работники МБДОУ имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения по достижению ими показателей эффективности деятельности.

11. В целях обеспечения открытости и прозрачности распределения стимулирующего фонда, по итогам заседания Комиссии, протокол заседания и лист оценки эффективности деятельности предоставляется работнику МБДОУ для ознакомления под роспись.

Результаты распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ обнародованию не подлежат (ст. 136 ТК РФ).

V. Порядок оценки эффективности деятельности работников.

1. В МБДОУ используется бальная система оценки эффективности деятельности работников. В комиссию направляются листы оценки эффективности деятельности работников с рассчитанным количеством баллов, которые работник набрал в период, за который будет выплачена стимулирующая выплата.

Форма листа оценки эффективности деятельности работника приведена в Приложении к настоящему Порядку.

2. По каждому показателю эффективности определено максимальное количество баллов, которые может получить работник при выполнении показателя в полном объеме.

3. Лист оценки заполняется каждым работником самостоятельно. Лист оценки заполняется только по основной должности (для внутренних совместителей).

4. Комиссия рассматривает представленные листы оценки, выставляет баллы. Баллы работников, работающих на 0,5 ставки делятся пропорционально нагрузке в соответствии с тарификацией.

5. После согласования листов оценки комиссией суммируется общее количество баллов, которые набрали работники МБДОУ.

6. Сумма стимулирующего фонда делится на общее количество баллов, полученных всеми работниками МБДОУ. Таким образом, формируется стоимость одного балла.

7. По каждому работнику стоимость одного балла умножается на общее количество баллов, которые набрал работник, и рассчитывается сумма стимулирующей выплаты на каждого работника.

VI. Премии и особенности их распределения.

1. Средства на премирование работников МБДОУ могут выделяться администрацией МБДОУ из экономии средств направленных на оплату

труда, из средств, полученных в результате экономии стимулирующих выплат.

2. Премирование может осуществляться в отношении работников МБДОУ:

- по итогам работы за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

3. Премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника и выносятся на голосование Комиссии.

4. Работникам, отработавшим в ДОУ неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению заведующего детским садом.

5. Премии работникам МБДОУ устанавливаются на основании приказа заведующего дошкольным образовательным учреждением.

Лист оценки эффективности деятельности работника _____ за период _____

№ п/ п	Направления показателей эффективности	Критерии оценки показателей эффективности	Максимальное количество баллов по показателю	Количество баллов, начисленное работнику	Обоснование
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебно-воспитательные проекты обучающихся, социальные проекты, др.).	Проект/программа оформлен должным образом. Завершен (итог представлен в Госпабликах) Завершен очередной этап (для долгосрочных)	3		
		Наставничество (приказ о наставничестве, план работы)	3		
		Выступление на РМО (проведение мероприятия, мастер-класс)	2		
		Работа в творческих группах (приказ о включении в группу, план работы, отчет по итогам)	1		
		Курсы повышения квалификации сверх установленного минимума (свыше 72 часов, при наличии оригинального удостоверения)	2		
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	Наличие материалов исследований и аналитической справки по итогу мониторинга	3		
3	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	Исполнение календарно-тематического планирования и календарного плана-графика	3		
4	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Использование здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма	3		
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Участие в работе Родительского университета (семинары, консультации, встречи, родительские собрания и т.п.), КЦ (отчет, протокол, справка)	3		

6	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Реализация мероприятий по социально-педагогической поддержке обучающихся. Профилактическая работа с детьми группы социального риска (справка, отчет)	3		
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповой, участка, кабинета, музея, и пр.).	Представление на педчase, фото материалы, изменение РППС в соответствии с планом, сезоном, потребностями детей	3		
8	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	Подготовка материалов для публикации в Госпабликах, на официальном сайте ДОО. Ведение Госпабликов (для ответственных)	3		
		Участие воспитанников в конкурсах по приказам Минпросвещения РФ и Минобразования РА (дипломы, сертификаты)			
		муниципальный	0,25 (1 реб)		
		региональный	0,5 (1 реб)		
		федеральный	1 (1 реб)		
		Участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года»			
		Муниципальный уровень	10		
		Региональный уровень	15		
		Федеральный уровень	20		
	Итого:				

Индикатор баллов: 0 - отсутствие показателя, 1 – низкий уровень показателя, 2 – с незначительными замечаниями, 3 – без замечаний

С баллами ознакомлен, согласен _____

Ф.И.О.

подпись

«___» _____ 20__ г.