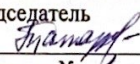


Обсуждено на  
собрании Трудового  
коллектива

Протокол № 1  
31 08 2021г.

«Согласовано»:  
Председатель ПК  
 Гуенко Е.В.  
  
31 08 2021г.

Принято на заседании  
Управляющего Совета

Председатель  
УС   
Протокол № 1  
31 08 2021г.

«Утверждаю»:

И.о.заведующей ДС №14  
 Аришцева Э.М.  
  
02 08 2021г.

**Положение**  
**о порядке распределения стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников МКДОУ ДС №14**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам МКДОУ ДС №14 за особые достижения в профессиональной деятельности на основании Положения о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МКДОУ ДС №14.

1.2. Целью введения системы доплат (премий) работникам дошкольного образовательного учреждения, внедряющего отраслевую систему оплаты, является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКДОУ ДС №14.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников МКДОУ ДС №14 устанавливается:

а) коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами КБР, РФ;

б) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления МКДОУ ДС №14;

1.4. Соответствие деятельности работников к установлению доплат (премий) образовательного учреждения определяется органом, обеспечивающим общественный характер управления общеобразовательным учреждением (Управляющий совет, зарегистрированный в Уставе общеобразовательного учреждения) по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.



1.5. Право на доплату имеют все работники общеобразовательного учреждения: административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, педагогический состав (как основные, так и совместители).

Размер доплат и надбавок работникам (за работу, не входящую в круг основных обязанностей), определяется учреждением самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальный размер определяется в зависимости от дополнительного объема работ.

Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам учреждения руководителем с указанием срока их применения на основании протоколов Управляющего совета о согласовании стимулирующих выплат.

## **2. Основные понятия Положения**

2.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (доплаты, премии).

2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, выполняющие функции воспитателя, воспитателя групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, логопеды, педагоги дополнительного образования и др.

2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, выполняющие функции руководителя, главного бухгалтера.

2.5. К учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции делопроизводителей, бухгалтеров, завхоза, младших воспитателей и др.

2.6. К младшему обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции уборщиков служебных помещений, уборщиков территории, поваров, подсобных рабочих, рабочих по обслуживанию зданий, кладовщиков, кастелянши, сторожей, рабочие по стирке и ремонту одежды и др.



### **3. Формирование фонда оплаты труда МКДОУ ДС №14:**

3.1. Формирование фонда оплаты труда МКДОУ ДС №14 осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с региональным расчётным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников.

Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов учреждения.

### **4. Распределение фонда оплаты труда МКДОУ ДС №14:**

4.1. Фонд оплаты труда МКДОУ ДС №14 состоит из базовой части (ФОТ б) и стимулирующей части (ФОТ ст.);

4.2. Объем базовой части (ФОТ б) составляет 65% фонда оплаты труда;

4.3. Объем стимулирующей части (ФОТ ст) составляет 25% фонда оплаты труда;

4.4. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами МКДОУ ДС №14 в трудовых договорах, заключаемых с работниками заведующей ДОУ.

В случае изменения фонда оплаты труда МКДОУ ДС №14 и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

### **5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения**

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения осуществляется:

а) административным работникам и руководителям служб, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

- за напряженность и сложность труда;

- ненормированный рабочий день и расширение объемов работ;



- за обработку документов по бухгалтерскому учету;
- за ведение кадрового учета в электронном виде (стаж, отпуска);
- за ведение мониторинга по: - родительской плате; - посещаемости и заболеваемости детей; - дней использованного отпуска;
- за эффективную работу в составе комиссий Организации.

б) педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу (как основным, так и совместителям):

- за высокий профессионализм преподавания, за творческий подход к работе;
- за участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе, индивидуально-дифференцированную работу с воспитанниками;
- за воспитание обучающихся, степень активизации социальной позиции и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся;
- за высокие показатели качества обучения и воспитания, результативность кружковой работы через достижения воспитанников;
- за положительную динамику уровня развития воспитанников по результатам мониторинга усвоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- за высокие показатели методической работы, результативность на: муниципальном уровне; региональном уровне; всероссийском уровне;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие дисциплинарных и административных взысканий);
- за высокий уровень организации по повышению квалификации педагогических работников (не менее 25% от общего количества педагогов);
- публикация авторских материалов и достижений в СМИ;
- за выполнение работ, не входящих в основные должностные обязанности;

5.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются управляющим советом учреждения по представлению информационно-аналитической группы на основании блочно-рейтинговой оценки качества образования, которая осуществляется 1 раз в год.

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по



результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно - образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяется настоящим Положением.

## **6. Система критериев оценки качества образования в МКДОУ ДС №14:**

6.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда

для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

- а) качество обучения воспитанников;
- б) результативность кружковой работы через достижения воспитанников;
- г) сохранение и укрепления здоровья обучающихся;

д) научно-методическая и опытно-экспериментальная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания.

6.2. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах (см. приложение "блочно-рейтинговой оценки деятельности педагога»).

6.3. Статистическая обработка данных по каждому блоку деятельности педагогического работника и суммарный результат осуществляются с помощью блочно-рейтинговой системы оценки.

## **7. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников МКДОУ ДС №14**

7.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника учреждения критериям качества образования, принятым в МКДОУ ДС №14, применяется методика блочно-рейтинговой оценки качества образования, утвержденная управляющим советом образовательного учреждения, педагогическим и методическим советами.

7.2. Методика блочно-рейтинговой оценки качества образования предполагает сбор и



обработку информации по блокам деятельности работника МКДОУ ДС №14 в соответствии с функционалом членов информационно-аналитического центра, который определяется приказом заведующей и согласовывается управляющим советом.

7.3. На основании полученной информации заполняются карты блочно-рейтинговой оценки деятельности педагогов, подсчитывается количество баллов и выстраивается рейтинговая таблица результативности педагогической деятельности педагогов школы ежемесячно.

7.4. Инструментом блочно-рейтинговой оценки качества образования служит подсчет (суммирование) баллов и определение рейтинга педагога. Программа блочно-рейтинговой оценки деятельности педагогов имеет функцию «отчета», что позволяет отдельно выводить список рейтинговых достижений как по каждому отдельному блоку, так и в сумме; при этом выявляются педагоги, набравшие максимальное количество баллов по результатам работы с воспитанниками.

7.5. Суммирование баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда педагога от его качества.

7.6. Результаты работы информационно-аналитической группы предоставляются управляющему совету ДОУ как основание для согласования стимулирующих выплат членам педагогического коллектива в зависимости от их результативности, освещаются на собрании педагогического коллектива. Управляющим советом определяются приоритетные направления работы и согласовывается распределение стимулирующей части.

7.7. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем полугодии, экономии заработной платы, степени ранжирования проведенных работ, достижений (дошкольный, муниципальный, региональный, федеральный уровни).

## **8. Критерии для установления доплат (премий) педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу.**

8.1. Основными критериями для установления доплат (премий) педагогическим работникам и прочему персоналу являются:

8.1.1. Критерии качества воспитания и обучения (по результатам мониторинга) по



итогам, полугодия, учебного года:

- высокие показатели в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения и воспитания;
- высокий уровень предшкольной подготовки выпускников ДООУ;
- наличие участников и победителей городских, региональных, общероссийских конкурсов, смотров;

#### 8.1.2. Профессиональная компетентность:

- периодическое повышение квалификации не реже 1 раза в пять лет, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, наличие ученой степени;
- внедрение и использование новых педагогических, информационных технологий, авторских программ в образовательном процессе;
- активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья воспитанников;
- постоянное участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские, региональные, российские педагогические чтения, научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, семинары, круглые столы и т.п.;
- участие педагога в общественной работе образовательного учреждения, эффективное решение воспитательно-образовательных задач с привлечением родительской общественности, образовательного учреждения, педагогического сообщества;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний;

#### 8.1.3. Критерии удовлетворенности заказчиков образовательных услуг:

- позитивное отношение родителей (законных представителей), местного сообщества;

#### 8.1.4. Критерии социальной правовой защиты воспитанников:

- обеспечение и создание безопасных условий обучения и воспитания.

## **9. Критерии для установления доплат (премий) административно-управленческому персоналу**



- 9.1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования общеобразовательного учреждения;
- 9.2. Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов;
- 9.3. Высокая координация работы воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации;
- 9.4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня;
- 9.5. Своевременный и высокий уровень контроля за воспитательно-образовательным процессом, качеством воспитательного процесса, объективное оценивание результатов мониторинга;
- 9.6. Высокий образовательный уровень педагогического персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации;
- 9.7. Высокие показатели работы методических объединений ДООУ, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных и российских мероприятиях;
- 9.8. Постоянное активное, результативное участие ДООУ в муниципальных, республиканских, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях;
- 9.9. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в деятельности общеобразовательного учреждения, в том числе в воспитательно-образовательном процессе, (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных занятий);
- 10.10. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса, своевременное выполнение;
- 10.11. Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе,



совершенствование медицинского обслуживания воспитанников и персонала;

10.12. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности ДОО не реже одного раза в течение учебного года;

10.13. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

### **11. Критерии для установления доплат (премий) младшему обслуживающему персоналу**

11.1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме;

11.2. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения групп, методических кабинетов, музыкального, спортивного зала;

11.3. Содержание учреждения в образцовом состоянии (порядке);

11.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения;

11.5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях;

11.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

### **12. Порядок установления доплат (премий)**

12.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне дошкольного учреждения распределяется Управляющим Советом или органом, обеспечивающий государственно-общественное управление общеобразовательным учреждением.

12.2. Источниками формирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года.

12.3. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер уп-



правления образовательным учреждением (Управляющий совет), по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

12.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами общеобразовательного учреждения и (или) коллективным договором.

12.5. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых ОУ на оплату труда, размера стимулирующей части на полгода, в летний период доплаты и надбавки могут быть пролонгированы до 1 сентября нового учебного года.

12.6. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными — на полгода (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

12.7. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом руководителя, могут пересматриваться ежемесячно.

12.8. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы определенное при установлении надбавок;

-за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по гимназии), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника ДОУ.

### **13. Роль органов самоуправления МКДОУ ДС №14 в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

13.1. Роль органов самоуправления МКДОУ ДС №14 в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-



общественного управления ОУ и зафиксирована в Уставе учреждения и в трудовом договоре.

13.2. Распределение стимулирующих выплат вводится по решению управляющего совета МКДОУ ДС №14.

13.3. На основании решения управляющего Совета о согласовании выплат руководитель издает приказ о стимулирующих доплатах.

13.4 Информацию, на основании которой управляющий совет принимает решение о выплатах, собирает и обрабатывает информационно-аналитическая группа качества образования и воспитания учреждения.

13.5. При возникновении спорных вопросов инструментарии и механизмы отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работником учреждения представляются на расширенное заседание управляющего совета.

#### **14. Механизм распределения стимулирующих выплат**

14.1. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.

14.2. Информационно-аналитическая группа по оценке качества образования и воспитания:

- осуществляет проблемно-ориентированный анализ на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, блочно-рейтинговой оценки деятельности педагогических работников;
- определяет наиболее приоритетные (наиболее важные для учреждения) мероприятия, направления работы, по которым воспитанники достигли наиболее высоких результатов;
- составляет рейтинговый список педагогов по результатам их деятельности.

14.3. Управляющий совет согласовывает количественный список педагогических работников и размеры выплат на основании публичного отчета информационно-аналитической группы.