

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 9» г. Иванова  
(МБДОУ «Детский сад №9»)

153015, г. Иваново, ул. Окуловой, 75, тел: (4932) 31-40-01.

Адрес сайта: [ivweb.ru](http://ivweb.ru) Электронная почта: [dou9@ivedu.ru](mailto:dou9@ivedu.ru)

«Принято»  
Председатель общего  
собрания работников Учреждения  
*А.И. Давыдов*  
протокол № 1  
от « 01 » 20 11 г.

«Согласовано»  
Председатель  
управляющего совета  
О.В. Самарина  
Протокол № 1 от  
« 01 » 11 20 11 г.



**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда работникам муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад №9»**

## **1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова», положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников дошкольного учреждения к повышению качества трудовой деятельности.
- 1.2. Система стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда: премии.
- 1.3. Премии педагогическим работникам выплачиваются из стимулирующего фонда и в случае экономии фонда заработной платы по результатам работы из средств областного бюджета. Другим категориям работников премии выплачиваются в случае экономии фонда заработной платы по результатам работы из средств городского бюджета.
- 1.4. Премии выплачиваются по результатам работы. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются (за исключением юбилейных и праздничных дат).
- 1.5. Выплата премии работникам облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

## **2. Источники формирования премиального фонда.**

- 2.1. Источником формирования премиального фонда учреждения является экономия фонда заработной платы.

## **3. Порядок и условия премирования.**

- 3.1. Настоящим Положением предусматриваются премиальные выплаты:
- по итогам работы за месяц, квартал, год;
  - к юбилейной дате (50, 55, 60, 65, 70 и г. п.);
  - к праздничным дням (23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника).
- 3.2. Премирование работников учреждения проводится при наличии экономии средств фонда заработной платы.
- 3.3. Премии носят рекомендательный, разовый характер.
- 3.4. Премии распределяются Управляющим Советом МБДОУ «Детский сад № 9», обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления. Заведующий, председатель общего собрания работников учреждения, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе предоставляют в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- 3.5. Размер премии работника определяется Управляющим Советом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.
- 3.6. Суммы премий максимальным размером не ограничиваются.
- 3.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий учреждения оформляет приказом.
- 3.8. Основными условиями премирования являются:
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие Обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей): - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.7. Премия выплачивается в конце месяца отчетного периода.

3.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

#### 4. Показатели и размеры премии.

4.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

- проявление творчества, инициативы, участие в инновационной деятельности;
- активное участие в ремонтных работах по подготовке учреждения к новому учебному году;
- активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;
- работа без больничных листов в течение квартала, года;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- бережное отношение к имуществу учреждения

4.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование должности	Показатели премирования
Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокий уровень подготовки и проведения педагогических советов;</li> <li>• высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) (за состоянием воспитательно-образовательного процесса;</li> <li>• качественная организация работы экспертной и творческой групп педагогического совета;</li> <li>• высокий уровень организации аттестации педагогических работников;</li> <li>• поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>• привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств);</li> <li>•</li> </ul>
Заместитель заведующего по АХР	<ul style="list-style-type: none"> <li>• своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения;</li> <li>• высокое качество организации и проведения ремонтных работ;</li> <li>• обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> <li>• привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств).</li> </ul>
Воспитатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>• активное участие в областных и городских мероприятиях, методических объединениях</li> </ul>

	<p>Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;</li> <li>• качество коррекционно-развивающей работы с детьми;</li> <li>• высокий уровень умений, знаний и навыков детей;</li> <li>• личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.);</li> <li>• плодотворное творческое взаимодействие с родителями;</li> <li>• высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости;</li> <li>• победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, области, с гране);</li> <li>• наставничество.</li> </ul>
<p>Специалисты (музыкальный Руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• активное участие в областных и городских конференциях; методических объединениях;</li> <li>• разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;</li> <li>• высокий уровень умений, знаний и навыков детей;</li> <li>• личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.);</li> <li>• плодотворное творческое взаимодействие с родителями;</li> <li>• качество коррекционно-развивающей работы с детьми;</li> <li>• победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, области, стране);</li> <li>• активное участие в областных и городских конференциях,</li> <li>• методических объединениях;</li> <li>• разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;</li> <li>• высокий уровень умений, знаний и навыков детей;</li> <li>• своевременное и качественное ведение банка</li> </ul>

	данных детей, нуждающихся коррекционно-развивающей работе/
Младшие воспитатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>• строгое соблюдение гигиенических норм и правил к содержанию помещений;</li> <li>• сохранность оборудования и инвентаря;</li> <li>• личный творческий вклад в оснащение развивающей среды (изготовление дидактических игр и пособий, пошив кукольной одежды и т.д.);</li> <li>• активное участие в детских праздниках;</li> <li>• высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости;</li> <li>• содержание участка в соответствии с требованиями Сан Пи II;</li> <li>• качественная уборка помещений.</li> </ul>
Повар	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокое качество приготовления пищи;</li> <li>• строгое выполнение технологии приготовления пищи;</li> <li>• сохранность оборудования.</li> </ul>
Заведующий складом продуктов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокий уровень работы с поставщиками;</li> <li>• контроль за качеством поставляемых продуктов;</li> <li>• качественное ведение документации.</li> </ul>
Машинист по стирке белья	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение своевременной смены белья;</li> <li>• сохранность оборудования</li> </ul>
Рабочий по обслуживанию здания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>• личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДОУ (изготовление оборудования, дидактических материалов, использование личного инструмента и т.п.);</li> <li>• качественная подготовка Учреждения к новому учебному году.</li> </ul>
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сохранность здания и оборудования;</li> <li>• оперативность действий по устранению аварийных ситуаций;</li> <li>• своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения;</li> <li>• высокое качество организации и проведения ремонтных работ;</li> <li>• обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> </ul>

## 5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушении правил внутреннего трудового распорядка -10%
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности -20%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей -20%
- нарушения работником педагогической этики -10 %
- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных

решениями Совета педагогов, приказами и распоряжениями администрации -10%  
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) - 20%

-детского травматизма по вине работника- 100%

- халатного отношения к сохранности и материально-технической базы -25%

- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации)- 20%

- высокой заболеваемости детей-25%

- некачественною приготовления пищи-25%

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей - систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.)

- недобросовестном отношении к работе.

## 6. Порядок государственно-общественного распределения премии работникам.

6.1. Управляющий Совет на заседаниях в соответствии с настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение о распределении премии работникам детского сада.

6.2. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим регламентом Управляющего Совета. На заседаниях Управляющего Совета рассматривается и согласовывается размер премии работнику.

6.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления детского сада в соответствии с настоящим Положением индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников детского сада обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

6.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутрисадового контроля, представленные заведующим, председателем общего собрания работников учреждения, заместителем заведующего по административно-хозяйственной работе;

- результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов;

- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей (законных представителей).

6.5. Управляющий Совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в рамках соблюдения установленных настоящим положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.