

## Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат

### 1. Общие положения

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат педагогам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад N 13» (далее МБДОУ).

1.3. Материальное стимулирование педагогов МБДОУ за повышение эффективности образовательной деятельности производится из стимулирующей части фонда надбавок и доплат.

1.4. На основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат за качество труда педагогическим работникам (далее Комиссия), заведующий образовательного учреждения издаёт приказ о выплате стимулирующих надбавок.

### 2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников

2.1. Основаниями для стимулирования педагогов МБДОУ являются показатели качества их профессиональной деятельности.

2.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности образовательной деятельности педагогических работников Учреждения. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

2.3. Дополнение и изменение критериев и показателей эффективности с миссией Учреждения и целями образовательной деятельности, утвержденными в соответствии с постановлением Комиссии Учреждения.

2.4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью образовательной деятельности, не осуществляется.  
2.5. Оценка результатов деятельности педагогов МБДОУ производится два раза в год по результатам отчетных периодов (январь-июнь, июль-декабрь) оплата производится за фактически отработанное время.

2.6. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагога МБДОУ, для установления стимулирующих надбавок, является его личное обращение в Комиссию.

2.7. Основными принципами оценки достижений педагогов МБДОУ являются:  
- единые процедура и технология оценивания;  
- достоверность используемых данных;

- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.8. Педагог МБДОУ, претендующий на установление стимулирующей выплаты (далее Претендент) заполняет портфолио профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями и предоставляет в Комиссию.

2.9. Комиссия рассматривает материалы портфолио деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности предоставленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих надбавок или отказе в соответствии с Положением о Комиссии.

### 3. Порядок определения размера и расчёта стимулирующих выплат

3.1. Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определённый период определяется следующим образом:

- производится подсчёт баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за Премияльный период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами учреждения (общая сумма баллов);
- соответствующая стимулирующая часть фонда надбавок и доплат делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого Претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

Денежный вес одного балла может увеличиться за счёт средств, освободившихся от перерасчёта и доплачивается педагогам, отработавшим полный месяц, согласно количеству их баллов.

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишения**

4.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы, недостаточный присмотр и уход), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества собственника;
- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Учреждения и на других уровнях;
- за нарушение утвержденного графика работы педагогического работника;
- за нарушение режима дня, графика проведения занятий с воспитанниками.

4.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок и приказов по итогам контроля внутри Учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- докладной заместителя заведующего по административно-хозяйственной части о порче или утере имущества.

4.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагога портфолио результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период – до 15 числа отчётного месяца.

#### **5. Порядок введения в действие Положения и дополнений**

5.1. Положение и любые дополнения принимаются Общим собранием работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего.