


СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МДОБУ «ЦРР-д/с №2»

 И.А. Пруненко
« 12 » января 2015г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МДОБУ «ЦРР-д/с №2»
 Е.Б. Повитухина

Приказ № 12-а от «12» января 2015г.

Положение
о выплатах стимулирующего характера,
за качество и результативность профессиональной деятельности работников
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад №2» г.Дальнегорска

г. Дальнегорск
2015г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера, за качество и интенсивность выполненной работы работниками МДОБУ «Центр развития ребенка-детский сад № 2» г.Дальнегорска (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников МДОБУ «ЦРР-д/с №2» (далее - работников ДОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ДОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается приказом заведующего.

1.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств, в фонде оплаты труда.

1.5. Администрация ДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата ДОУ.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за **качество** выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

Работникам, имеющим Почетные грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается выплата 10% - один раз в год;

Работникам, имеющим нагрудный значок «Отличник просвещения», нагрудный знак «Почетный работник общего образования» устанавливается выплата -15% - один раз в год.

2.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается, на основании критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников ДОУ. Приложение № 1

2.2. Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность** и высокие результаты работы предполагает поощрение работника, за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальными размерами не ограничиваются.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника и устанавливается приказом заведующего ДОУ или фиксированной суммой.

2.2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность устанавливается на основании критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников ДОУ. Приложение № 1

2.3. Распределение средств, стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией ДОУ по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в ДОУ.

2.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника устанавливаются приказом ДООУ на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат в соответствии с утвержденным перечнем стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДООУ за интенсивность, качество и специфику труда, является решение комиссии по распределению стимулирующих доплат.

3.3. Оценка результативности и качества труда педагогических работников ДООУ проводится комиссией с оформлением протокола заседания комиссии по распределению фонда доплат и надбавок стимулирующего характера.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера заведующего ДООУ устанавливается Управлением образования.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера остальным категориям работников ДООУ устанавливаются на основании критериев оценки деятельности по должностям (Приложение № 1).

3.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются за фактически отработанное время.

3.7. Стимулирующие доплаты работникам не производятся в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания, нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов; нарушение трудовой дисциплины; некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей); нарушение режима дня работы учреждения; за наличие обоснованных жалоб и детского травматизма.

3.8. Стимулирующие доплаты работникам подлежат снижению: за несоблюдение требований по ведению документации — до 50 процентов размера премии; за низкий уровень исполнительской дисциплины — до 50 процентов размера премии.

4. Организация деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат

4.1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера, создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее — комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДООУ.

4.2. В состав комиссии вводятся представитель трудового коллектива - председатель профсоюзной организации, члены администрации в равных долях.

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников дошкольного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№п/п	Критерий (показатель)	%
1. Педагогический персонал детского сада (воспитатели, музыкальный руководитель)		
- за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	выполнение в полном объеме и перевыполнение муниципальных заданий учреждений, утвержденных управлением (за перенаполняемость групп, высокое функционирование)	до 50%
1.2.	за активное участие в конкурсах района и внутри учреждения, в спартакиадах, спортивных мероприятиях	до 50%
1.3.	за подготовку детей к участию в конкурсах района и внутри учреждения, в спартакиадах, спортивных мероприятиях	до 30%
1.4.	использование педагогом Учреждения методов, развивающих творческую направленность детей (за организацию кружковой работы, подготовка мероприятий к празднику);	до 30%
1.5.	за проведение открытых мероприятий на уровне района и внутри учреждения	до 30%
1.6.	реализация мероприятий, обеспечивающая взаимодействие с родителями воспитанников (своевременная оплата)	до 30%
1.7.	Участие в коллективных педагогических проектах	

1.8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, дополнительной кружковой работы	до 30%
1.9.	уровень заболеваемости детей (низкий процент заболеваемости детей каждой возрастной группы отдельно в соответствии с анализом случаев заболеваемости в учреждении)	до 50%
1.10.	за активное участие в мероприятиях образовательного процесса в учреждении (утренники, развлечения, выставки)	до 30%
1.11.	продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольного образовательного учреждения, создание методических разработок, рекомендаций, систематизация дидактических материалов	до 50%
1.12.	инновационная и экспериментальная деятельность	до 30%
1.13.	за работу не входящую в круг должностных обязанностей (ремонтные работы, субботники и др.)	до 50%
- за качество выполняемых работ		
1.14.	за реализацию программ профилактического и оздоровительного характера с детьми;	до 30%
1.15.	создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, музея и пр.).	до 20%
1.16.	применение современных образовательных технологий	до 30%
1.17.	реализация дополнительных программ (экскурсионные программы, учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др)	до 30%
1.18.	динамика индивидуальных образовательных результатов (промежуточной и итоговой аттестации)	до 30%

1.19.	за соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие случаев травматизма	до 10%
1.20.	своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	до 30%
1.21.	эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах.	до 30%
1.22.	участие в работе системы повышения квалификации педагогических работников, совершенствование профессионального мастерства, самообразование	до 30%
1.23.	отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей муниципальной услуги	до 10%
2. Учебно-вспомогательный персонал учреждения (младший воспитатель)		
- за качество выполняемых работ		
2.1.	содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	до 30%
2.2.	помощь в организации режимных моментов и образовательного процесса	до 10%
2.3.	наполняемость групп, отсутствие жалоб со стороны контролирующих лиц, родителей	до 30%
2.4.	качество и культура обслуживания (качественная организация процесса питания)	До 30%
2.5.	работа в условиях расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ (ремонтные работы, субботники и другое).	до 75%
2.6.	обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	до 30%
3. Обслуживающий персонал учреждения (уборщик служебных		

помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по стирке и ремонту белья, кастелянша, кладовщик, дворник, сторож, шеф-повар, повар, кухонный рабочий).

- за качество выполняемых работ

3.1.	за работу в условиях аварийной ситуации	до 50%
3.2.	отсутствие жалоб	до 30%
3.3.	обеспечение санитарно-гигиенических условий	до 30%
3.4.	участие в ремонтных работах, субботниках	до 50%
3.5.	работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	до 75%
3.6.	обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	до 30%
3.7.	эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	до 30%
3.8.	обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин	до 30%
3.9.	высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	До 20%
3.1.	за работу в условиях аварийной ситуации	до 50%

4. Обслуживающий персонал (делопроизводитель)

- за качество выполняемых работ

4.1.	работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (участие в ремонтных работах, субботнике)	до 50%
4.2.	отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов	до 50%
4.3.	своевременность и качество оформления документации, отчетов	до 50%
4.4.	оформление, обработка документов для пенсионного фонда, военкомата	до 30%
4.1.	работа в условиях расширения зоны	до 50%

	обслуживания и увеличения объема работ (участие в ремонтных работах, субботнике)	
5. Административный персонал (гл. бухгалтер, бухгалтер)		
- за интенсивность и высокие результаты работы		
5.1.	большой объем и своевременность предоставления отчетов в различные организации, организация работы с налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондом социального страхования	до 30%
5.2.	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 50%
5.3.	освоение и использование новых методов в работе.	До 30%
5.4.	за высокий профессионализм и формирование эффективной финансовой и экономической политики	До 30%
5.5.	напряженность труда, увеличение объема выполняемых работ	До 70%
5.6.	работа с сайтом Федерального казначейства	До 30%
5.7.	выполнение функции контрактного управляющего	До 75%
5.8.	За своевременный сбор информации по запросам контролирующих органов	До 30%
5.9.	За расширение круга обязанностей (выполнение обязанностей временно отсутствующего работника)	До 75%
5.10.	Перспективное планирование по всем направлениям	До 30%
5.11.	Подготовка экономических расчетов	До 10%
5.12.	Формирование учетной политики исходя из специфики условий хозяйствования и особенностей деятельности организаций	До 20%
6. Административный персонал (заместитель заведующего по		

	координация общественных органов учреждения (методический совет), психологическая диагностика и др.).	
7.2.	участие в разработке стратегических документов учреждения (образовательная программа, программа развития)	До 40%
7.3.	организация конкурсов среди педагогов, детей и родителей (в учреждении, городе)	До 40%
7.4.	за полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	До 30%
<i>- за качество выполняемых работ</i>		
7.5.	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 30%
7.6.	за осуществление своевременного предупредительного контроля по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности	До 30%
7.7.	за качественное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы, мониторинга образовательного процесса	До 30%
7.8.	за полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	До 30%

хозяйственной работе)

- за интенсивность и высокие результаты работы

6.1.	напряженность труда, увеличение объема выполняемых работ (оформление контрактов и договоров на поставку товаров и услуг, ведение табеля учета рабочего времени работников учреждения, расстановка младшего и обслуживающего персонала, работа не входящая в круг должностных обязанностей и др.)	До 60%
-------------	--	--------

- за качество выполняемых работ

6.2.	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 30%
6.3.	высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	До 30%
6.4.	обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	До 50%
6.5.	эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	До 30%
6.6.	за работу в условиях аварийной ситуации	До 50%
6.7.	за осуществление своевременного предупредительного контроля по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности	До 30%
6.8.	обеспечение санитарно-гигиенических условий	До 30%
6.9.	участие в ремонтных работах, субботниках	До 50%
6.10.	разведение дезинфицирующих средств и контроль за их использованием	До 20%

7. Административный персонал (заместитель заведующего по методической работе)

- за интенсивность и высокие результаты работы

7.1.	напряженность труда, увеличение объема выполняемых работ (организация, руководство и	До 50%
-------------	--	--------