

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК:

А.А. Мнацаканова

Протокол № 2

от 9.01.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

Н.Г. Михайлиди

от 9.01.2019 г.

Приказ № 44

от 9 января 2019 г.

Положение

о порядке установления выплат
стимулирующего характера работникам
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
центр развития ребенка детский сад № 77
муниципального образования город
Новороссийск

1. Общие положения

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка детский сад № 77 муниципального образования город Новороссийск (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с: Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации; Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ; Постановлением администрации муниципального образования г. Новороссийска от 18.08.2014г. №6320 (об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования г. Новороссийска; Уставом учреждения; Правилами внутреннего трудового распорядка; Коллективным договором; Положением об оплате труда работников МБДОУ.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка детский сад № 77 муниципального образования город Новороссийск (далее по тексту МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников и разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующей МБДОУ.

1.4. Заведующий назначает из экономии ФОТ разовые премии для поощрения отличившихся работников при выполнении срочных и важных работ, поощрительные выплаты юбилярам, работникам, выходящим на пенсию, и другое, а так же осуществляет выплаты в порядке оказания материальной помощи по согласованию с профсоюзом.

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера по категориям персонала утверждается приказом заведующего на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, связанных с выполнением должностных обязанностей, не допускается.

1.7. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. При объявлении дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, Краснодарского края, муниципалитета, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

1.9. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству

и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.10. Система выплат стимулирующего характера работников учреждения включает в себя:

- ежемесячные персональные надбавки;
- надбавка за сложность и напряженность;
- премии;
- материальную помощь.

1.11. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Компенсационные выплаты

2.1. Работникам могут устанавливаться персональные надбавки с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

2.2. Условия выплаты персональной надбавки:

№ п/п	Наименование	Размер/руб.
2.2.1.	За руководство работой профсоюзного комитета	до 1000
2.2.2.	За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности	до 2000
2.2.3.	За расширение зоны обслуживания	до 4000
2.2.4	Разъездной характер работы	до 1000
2.2.5	Руководство студийно - кружковой работой	до 1500
2.2.6	За интенсивный напряженный труд	до 7000
2.2.7	За ведение воинского учёта и бронирования, за работу с Пенсионным фондом по оформлению пенсионных и других документов	до 1000

3. Условия выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам МБДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в обеспечения ФОТ.

3.2. Условия:

Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением по распределению выплат стимулирующего характера на основании решения комиссии.

3.3. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

Председатель: -

заведующая

члены комиссии:

старший воспитатель МБДОУ;

председатель первичной профсоюзной организации;

члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;

заведующая хозяйством.

Секретарь комиссии:

делопроизводитель

Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается в стимулирующих баллах. Сумма стимулирующих выплат зависит от количества баллов, заработанных сотрудником. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период и общей суммы баллов, заработанных сотрудниками за конкретный период, исчисляется по следующей формуле:

$$1 \text{ балл} = \frac{\text{сумма стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период}}{\text{сумма баллов всех сотрудников за конкретный период}}$$

Секретарь комиссии в течение 2-х рабочих дней предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ в течение одного рабочего дня издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, завхоз, старшая медицинская сестра) представляет заведующей МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

3.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, завхоз, старшая медицинская сестра) представляет заведующей МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.3. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:
полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
не исполнение приказа ДОУ «О запрете курения»
не соблюдение техники безопасности, охраны труда
полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

Старший воспитатель

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплат
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	5
2	Инновационная деятельность. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Представление материалов ДОУ на городском научно-методическом совете, экспертном совете при МОН Краснодарского края, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	5
3	Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	на уровне ДОУ	10
		на муниципальном уровне	20
		Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	30
4	Доля неорганизованных детей, охваченных системой дополнительного образования	Доля неорганизованных детей, охваченных услугами в % от планового значения по итогам квартала (общее кол-во детей это 100%) (до 10)	10
5	Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	10
		отсутствие случаев детского травматизма за квартал (контроль)	10
6	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	работа с библиотекой, со школой и т.д. (по 5)	5
7	Председатель ПМПк (психолого-медико-педагогический консилиум)		10
8	Качественная организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и повышающих авторитет и имидж ДОУ	проведение городских мероприятий на территории детского сада и т.п.	10

Воспитатель

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплат
1.	Регулярность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	5
2.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	5
		Позитивная публичная оценка деятельности педагога	10
3.	Работа с родителями	Своевременная оплата за детский сад	5
		Доля детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения по итогам квартала (общее кол-во детей это	10

		100%) (10 баллов за 100%)	
4.	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне: ДОУ города	5 10
		Результативность участия (призовое место)	15
5.	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений	5
		проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ	5
		города	10
		края	15
		Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	10
		участие в работе творческих групп	5
		Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	10
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса:	
		ДОУ	3
		Город	5
		Результативность (призовое место) в городе	10
		Край	10
		Результативность (призовое место) в крае	20
		Россия	20
		Результативность (призовое место)	30
7.	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма	10
		Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей, по выполнению режима дня	5
8.	Общественная нагрузка	участие в качестве актеров в детских праздниках;	5
		качественная подготовка к новому учебному году, и т.д.	5

**Инструктор по физической культуре, муз. руководитель, учитель-логопед,
педагог-психолог.**

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплат
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	5
		Позитивная публичная оценка деятельности педагога	5
2.	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДООУ, района, города	5
		ДООУ города	10
		Результативность участия (призовое место)	15
3.	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений	5
		проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДООУ города края участие в работе творческих групп	5 10 15 5
		Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	5
		Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	10
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса:	
		ДООУ	3
		Город	5
		Результативность (призовое место) город	10
		Край	10
		Результативность (призовое место) край	20
5.	Сохранение здоровья воспитанников	Россия	20
		Результативность (призовое место)	30
6.	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	5
7.	Общественная нагрузка	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья	5
		участие в качестве актеров в детских праздниках;	5
		качественная подготовка к новому учебному году и т.д.;	5

КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК для прочего персонала

Категория работников	Показатель	Оценка в баллах
Медицинские работники	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора и других контролирующих органов	5
Заместитель заведующей по АХЧ	Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	5
	Качественная организация и контроль над проведением ремонтных работ	5
Мл. воспитатель	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	15
	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера.	2
	Участие в учебно-воспитательном процессе (младшие воспитатели)	5
Повар	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	2
	Немеханический ручной труд, выполнение разгрузочно-погрузочных работ	2
	За особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования	2
Делопроизводитель	Высокое качество подготовки и оформление документов. Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел.	2
Кладовщик, кухонный рабочий	Соблюдение правил ведения складского хозяйства	2
	За высокую результативность работы по итогам инвентаризации	3
	Выполнение разгрузочно-погрузочных работ	2
Уборщик территории	Интенсивность работы в осенний период	5
	Интенсивность работы в зимний период. Уборка снега, своевременная расчистка снега для подъезда хозяйственного автотранспорта	5
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Выполнение крупных ремонтных работ	10
Все работники	Подготовка групп и кабинетов к учебному году	5
	Подготовка участков, веранд к весенне-летнему периоду, к началу учебного года.	5
	За поручения администрации, не предусмотренные настоящим Положением, с учетом специфики образовательного учреждения	3