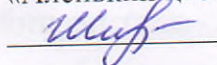


СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБДОУ «Заветненский детский сад
«Аленький цветочек»

 Л.А.Шляпцева

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ
«Заветненский детский сад
«Аленький цветочек»

 Н.А.Новикова

ПРИНЯТО
Общее собрание трудового
коллектива МБДОУ «Заветненский
детский сад «Аленький цветочек»
протокол № 1 от 22.08 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек»

І. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом, согласно со статьями 74, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», статьей 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением администрации Советского района Республики Крым от 08.08.2016г. №402 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Советского района Республики Крым», Коллективным договором..
- 1.2. Положение распространяется на работников МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек» (далее - учреждения).
- 1.3. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек».
- 1.4. Источниками установления стимулирующих выплат являются:
- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения на оплату труда;
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.
- 1.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек», повышения качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развития творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, особых достижений профессиональной деятельности.

II. Порядок и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат

2.1. Дополнительные стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат, утверждаемого для работников МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек» руководителем соответствующего учебного заведения с учетом мнения профсоюзного комитета;

2.2. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижений результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью положения. Критерии и показатели, которые разрабатываются в учебном заведении, не должны противоречить данному Положению.

2.3. Критерии и показатели должны отражать степень результативности и качества работы по каждой категории работников с учетом специфики работы учреждения. При этом должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории. Примерные критерии оценки качества работы отдельных категорий работников, для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты, прилагаются.

2.4. Для определения размера дополнительных стимулирующих выплат приказом по образовательному учреждению создается комиссия по определению размера дополнительных стимулирующих выплат (далее - Комиссия), состоящая не менее, чем из пяти человек.

2.5. Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения.

2.6. Персональный состав комиссии утверждается приказом заведующего. В состав комиссии, создаваемой: для определения размера дополнительной стимулирующей выплаты работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек» входят заведующий образовательным учреждением, председатель профсоюзной первичной организации, заведующая хозяйством, сестра медицинская, воспитатель;

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя образовательного учреждения, являющийся основанием для выплаты дополнительных стимулирующих выплат.

2.8. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.9. К работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек» имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются.

2.10. Дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются или

начисляются частично при допущенных нарушениях, подтверждённых результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы, в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы.

2.11. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в учреждении.

III. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат

3.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- иные поощрительные выплаты.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

3.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.6. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

IV. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат

4.1. Руководитель ДОУ в обязательном порядке обеспечивают информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

4.2. Руководитель ДОУ обеспечивают своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах дополнительных стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении дополнительных стимулирующих выплат.

V. Примерные критерии оценки качества работы отдельных категорий работников образования для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты (далее Критерии)

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения на основе оценки их работы согласно следующим критериям:

<i>Категории работников образования</i>	<i>Критерии для начисления стимулирующих выплат</i>	<i>Баллы</i>
Воспитатели	- Снижение пропусков воспитанников: -50%, -75%, -выше 75%;	0-2
	-Участие в подготовке учреждения (рабочего места) к новому учебному году;	0-2
	- Поддержание учреждения (рабочего места) в надлежащем состоянии в течение учебного года;	0-2
	-Использование современных здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе;	0-2
	-Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда;	0-2
	-Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	0-2
	-Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками групп;	0-2
	-Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей;	0-2
	-Активное участие в общественной работе (субботники, участие в утренниках, праздниках для детей);	0-2
	-Выполнение программного содержания ООП ДО. Наличие педагогической диагностики усвоения воспитанниками программного содержания и использование полученных	0-2

результатов в воспитательно-образовательном процессе;	
-Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и технологий, проектов;	0-2
-Применение в работе ИКТ:	0-2
- не применяются;	
-периодически;	
-постоянно;	
-Отсутствие долгов по родительской плате;	0-2
-Обобщение педагогического опыта работы:	0-2
-на уровне ДОУ;	
-районного уровня	
-Активное участие в методической работе внутри ДОУ (выставки, конкурсы, проведение открытых занятий и мероприятий);	0-2
-Активное участие в методической работе на районном и республиканском уровнях (конкурсах, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений);	0-2
-Высокое качество организации педагогического процесса по результатам контроля (смотри, конкурсы);	0-2
-Пополнение предметно-развивающей среды, эстетика в оформлении помещений группы: грамотное расположение и своевременная смена игрового и обучающего материала, пополнение развивающей среды пособиями, а также изготовленными своими руками, эстетичность размещения материалов;	0-2
-Эффективная работа по повышению престижа труда педагогических работников (подготовка выступлений, размещение информации на сайте учебного заведения и в печатных изданиях);	0-2
-Качественное ведение документации (подготовка отчетов, составление и ведение календарных и перспективных планов, оформление результатов диагностики уровней развития детей);	0-2
-Качественная организация работы с родителями, поиск и внедрение новых эффективных форм по данному направлению, отсутствие конфликтных ситуаций;	0-2
-Обеспечение охраны жизни и здоровья, забота о безопасном пребывании детей в ДОУ;	0-2
- Организация дополнительного образования детей сверх основной общеобразовательной программы;	0-2
-Образцовое содержание территории (прогулочного участка), закрепленного за педагогом, регулярная работа на закрепленных клумбах;	0-2
- Работа по самообразованию;	0-2
-Интенсивный педагогический труд (замещение, внутреннее совмещение профессий);	0-2
-Положительные результаты воспитанников или работника в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых в ДОУ и за его пределами (район, республика);	0-2
-выполнение обязанностей, не входящих в должностные инструкции.	0-2
<i>Максимально возможная сумма баллов</i>	
	<i>56 ба</i>

Музыкальный руководитель	-Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками произошедшими во время воспитательно-образовательного процесса;	0-2
	- Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей;	0-2
	- Участие в подготовке учреждения (рабочего места) к новому учебному году;	0-2
	- Поддержание учреждения (рабочего места) в надлежащем состоянии в течение учебного года;	0-2
	- Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда;	0-2
	- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	0-2
	- Активное участие в общественной работе (субботники, участие в утренниках, праздниках для детей);	0-2
	- Использование современных программ, технологий по развитию детей;	0-2
	- Реализация годового плана в полном объеме;	0-2
	- Применение в работе ИКТ:	
	-периодически	
	-постоянно;	
	-Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ;	0-2
	-Подготовка и организация мероприятий для воспитанников;	0-2
	-Позитивные показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;	0-2
	- Индивидуальная работа с воспитанниками;	0-2
	- Публикация в СМИ, на сайте учреждения;	0-2
	- Своевременное и качественное оформление документации;	0-2
	- Сотрудничество с другими учреждениями (спортивными, музыкальными школами, учреждениями дополнительного образования);	0-2
	- Разработка в течение года методических пособий (дидактические, музыкальные игры);	0-2
-Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности;	0-2	
- Посещение методических мероприятий ДОУ (педсоветы, семинары, консультации, мастер-класс);	0-2	
- Участие в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест;	0-2	
- Организация предметно – развивающей среды в музыкальном зале и других помещениях. Образцовое содержание помещений;	0-2	
- Повышение квалификации, активная работа по самообразованию;	0-2	
-Наличие педагогической диагностики усвоения воспитанниками программного содержания;	0-2	
- Участие в работе творческих групп.	0-2	
<i>Максимально возможная сумма баллов</i>		<i>48 балла</i>
Заведующий хозяйством	- Оперативность выполнения устранения недостатков по заявкам персонала ДОУ;	0-2
	- Качественная подготовка учреждения (рабочего места) к новому учебному году;	0-2
	- Поддержание учреждения (рабочего места) в надлежащем состоянии в течение учебного года;	0-2

	- Своевременное обеспечение работников ДОУ предметами, необходимыми для нормальной деятельности детского сада;	0-2
	- Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда;	0-2
	- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	0-2
	- Обеспечение сохранности и надежного технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря;	0-2
	- Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей;	0-2
	- Активное участие в общественной работе (субботники, участие в утренниках, праздниках для детей);	0-2
	- Обеспечение санитарно-гигиенических условий для организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с нормами СанПиН;	0-2
	- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;	0-2
	- Осуществление своевременного заказа поставки продуктов питания в соответствии с примерным двухнедельным сезонным меню;	0-2
	- Качественное ведение документации, в том числе предоставление отчетности в установленные сроки;	0-2
	- Обеспечение качества поставляемых продуктов и соблюдение их хранения;	0-2
	- Своевременное и полное ведение документации по охране труда, пожарной безопасности и т.д.;	0-2
	- Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии, топлива, водопотребления;	0-2
	- Своевременное заключение договоров по питанию, хозяйственной работе;	0-2
	- Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-2
<i>Максимально возможная сумма баллов</i>		36
Сестра медицинская	- Контроль за организацией питания в группах	0-2
	- Контроль за санитарно-гигиеническим режимом в группах;	0-2
	- Контроль за качеством приготовления пищи;	0-2
	- Разработка примерного двухнедельного перспективного меню;	0-2
	- Участие в подготовке учреждения (рабочего места) к новому учебному году;	0-2
	- Участие в вакцинации детей;	0-2
	- Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда;	0-2
	- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	0-2
	- Снижение пропусков воспитанников;	0-2
	- Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей;	0-2
	- Активное участие в общественной работе (субботники, участие в утренниках, праздниках для детей);	0-2
	- Внедрение современных здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс;	0-2
	- Качественное ведение медицинской документации;	0-2
	- Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и образованию, профилактике заболеваемости воспитанников	0-2

<i>Максимально возможная сумма баллов</i>		<i>22 балла</i>
Дворник	- Содержание территории детского сада в соответствии с нормами СанПиН;	0-1
	- Интенсивный труд (замещение, внутреннее совмещение);	0-1
	- Участие в подготовке учреждения (рабочего места) к новому учебному году;	0-1
	- Поддержание учреждения (рабочего места) в надлежащем состоянии в течение учебного года;	0-1
	- Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда;	0-1
	- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	0-1
	- Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории;	0-1
	- Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей;	0-1
	- Активное участие в общественной работе (субботники, участие в утренниках, праздниках для детей);	0-1
	- Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев);	0-1
	- Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии;	0-1
	- Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории;	0-1
	- Рациональное использование инструментов и инвентаря;	0-1
	- Выполнение работы не входящей в должностные обязанности;	0-1
- Обеспечение и содержание прогулочных участков и с требованиями СанПин.	0-1	
<i>Максимально возможная сумма баллов</i>		<i>15 бал</i>
Уборщик служебных помещений	-Содержание помещений дошкольного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качество генеральной уборки помещений (отсутствие замечаний);	0-1
	-Участие в подготовке учреждения (рабочего места) к новому учебному году;	0-1
	- Интенсивный труд (замещение, внутреннее совмещение);	0-1
	-Примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда;	0-1
	-Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии;	0-1
	- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	0-1
	- Поддержание учреждения (рабочего места) в надлежащем состоянии в течение учебного года;	0-1
	-Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей;	0-1
	-Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов;	0-1
	- Активное участие в общественной работе (субботники, участие в утренниках, праздниках для детей);	0-1
	-Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории;	0-1
	-Выполнение работы не входящей в должностные обязанности;	0-1
	- Отсутствие обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции, а также со стороны участников учебно-	0-1

3. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Критериями и в зависимости от максимального размера выплат.



Заведующий
И. И. Шемелко