

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №4 «Радуга»»
Г МИЧУРИНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета МБДОУ

Селицкая

С.В.Смылова

Протокол от «01» 10 2017г.
№ 1 общесо собрания работников

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ «Детский сад №4 «Радуга»»
Селицкая
С.В.Смылова



Приказ от 01 10 2017г.
№ 134

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №4 «РАДУГА»
г.МИЧУРИНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера для работников (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Радуга» г.Мичуринска Тамбовской области (далее - Учреждение) в целях повышения качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора согласно приказу.

1.5. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда, для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы педагогическим работникам;

за качество выполненных работ иным работникам;

надбавка воспитателям Учреждения;

надбавка младшим воспитателям Учреждения;

надбавка прочим педагогическим работникам Учреждения;

доплата молодым специалистам;

премии за выполнение особо важных и срочных работ;

премии по итогам работы за год.

2.2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполненных работ устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период согласно критериям и весовых коэффициентов (Приложение 1)

Оценочные листы утверждаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и оформляются протоколом.

Выплата устанавливается приказом руководителя по Учреждению, по итогам работы за предыдущий период.

2.3. Порядок, условия, периодичность, конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются приказом руководителя по Учреждению, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и устанавливаются данным Положением.

Основанием для приказа о начислении стимулирующих выплат является протокол заседания комиссии по распределению и установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

2.4. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы.

2.5. Датой прекращения начисления и выплаты надбавки стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

дата окончания трудовых отношений;

дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

2.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре работника, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам Учреждения окладов, ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2.8. **Выплата за интенсивность и высокие результаты и качество выполненных работ** носит стимулирующий характер.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, устанавливаются за:

работу, связанную с контингентом воспитанников (специфика, сохранность контингента);

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных

проектов, федеральных и региональных целевых программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания воспитанников, передовых информационных технологий;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

методическую и инновационную деятельность;

выполнение важных, сложных и срочных работ.

Выплаты устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период согласно Приложению 1.

Отчетный период устанавливается приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников (квартал).

Работники в конце каждого отчетного периода проводят самоанализ выполненной работы и заполняют оценочные листы, которые передаются в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

Данные оценочные листы рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Утвержденные комиссией весовые коэффициенты оформляются протоколом.

В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию. Апелляция подаётся в комиссию по распределению стимулирующих выплат в письменном виде с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки. На основании поданной апелляции в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывается для её рассмотрения заседание комиссии. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

Выплата устанавливается приказом руководителя по Учреждению по итогам работы за отчетный период в % отношении от оклада. Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты – до 300% от оклада (ставки заработной платы), выплат за качество - до 200% от оклада (ставки заработной платы).

2.9. **Надбавка воспитателям Учреждения** устанавливается ежемесячно в размере 30% от оклада сроком на 1 год, в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области «О повышении заработной платы педагогических работников отдельных областных государственных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области». Данная надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.10. **Надбавка младшим воспитателям Учреждения** устанавливается ежемесячно в размере 30% от оклада сроком на 1 год, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения воспитанников к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков. Данная надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.11. **Выплата молодым специалистам** из числа педагогических работников устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей за ставку в Учреждении пропорционально отработанному времени.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановлений администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 № 644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

Выплата начисляется и выплачивается молодым специалистам из средств областного бюджета со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

2.12. **Надбавка прочим педагогическим работникам** устанавливается ежемесячно в размере 15% от оклада сроком на 1 год на основании постановления администрации города Мичуринска от 08.02.2012 №256. Данная надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.13. **Виды премирования, порядок и условия их установления и выплаты работникам Учреждения.**

Для работников Учреждения устанавливаются следующие виды премирования:
премии за выполнение особо важных и срочных работ;
премии по итогам работы за год.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников, на мотивацию работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных). Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по распределению стимулирующих выплат Учреждения каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения, наличия денежных средств и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

2.13.1. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году, участие в субботниках, ремонтных работах;

устранения последствий аварий;

подготовки образовательного Учреждения к работе в летних и зимних условиях;

подготовки и проведения мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, методических объединений;

обобщения педагогического опыта;

работы, связанные с лицензированием, аттестацией деятельности, подготовкой Учреждения к проверкам уполномоченных органов;

других особо важных и срочных работ, установленных с учетом мнения представительного органа.

Максимальный размер премии – до 200%.

Выплата премий работникам Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется при наличии свободных денежных средств.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя Учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в определенный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по Учреждению.

Единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события и оформляется приказом по Учреждению.

Премирование осуществляется в % соотношении от оклада по занимаемой должности независимо от нагрузки

2.13.2. При **премировании по итогам работы** (за год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики;

отсутствие конфликтных ситуаций;

соблюдение режима работы, правил внутреннего трудового распорядка;

реализация образовательной программы ДООУ в полном объеме;

превышение наполняемости группы воспитанниками;

отсутствие замечаний по ведению необходимой документации;

организация работы, направленной на профилактику социального неблагополучия;

вовлечение воспитанников в творческие мероприятия;

выполнение работы по организации учета детей дошкольного возраста на закрепленной территории;

работа с детьми, имеющими нарушения здоровья, развития (исключая нарушения, за которые предусмотрены компенсационные выплаты);

участие в реализации социокультурных проектов ДООУ, повышающих имидж организации (взаимодействие с социумом);

организация и ведение работы по обеспечению функционирования ДООУ (работа в творческих группах, участие в комиссиях ДООУ);

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

соблюдение сроков прохождения медосмотра;

отсутствие нарушений требований по охране труда, пожарной безопасности.

Размер премии по итогам работы, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на Учреждение. Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается работникам в приказе руководителя Учреждения на основании решения комиссии по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии и отражается в трудовом договоре.

Максимальный размер премии – до 200%.

2.14. Премия по итогам работы выплачивается Работнику независимо от фактически отработанного времени, в % соотношении от оклада по занимаемой должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам МБДОУ «Детский сад
№4 «Радуга»
г.Мичуринска Тамбовской области от 04.10.2017 г

**Критерии и весовые коэффициенты по оценке труда работников для установления надбавки за интенсивность
и высокие результаты и качество выполняемых работ
ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

выполнения утвержденных критериев за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ педагогическим работником

ФИО _____

Стаж работы в данной должности _____ Квалификационная категория _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Весовой коэффициент критерия (%)	Утвержде но работник ом	Утвержде но комиссие й
1.	Участие педагога МБДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, творческих групп; методическая деятельность:				
1.1.	Является руководителем (участником) общего или группового проекта	Да/нет	20		
1.2.	Работа в составе творческой или рабочей группы	Да/нет	15		
1.3.	Участие в реализации дополнительных образовательных услуг, в т.ч. для «неорганизованных воспитанников»	Да/нет	15		
1.4.	Работа в качестве наставника для молодых специалистов	Да/нет	15		
2.	Участие педагога МБДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней				
2.1.	- уровень МБДОУ	Да/нет	10		
2.2.	- муниципальный уровень	Да/нет	25		
3.	Социально-психолого-педагогическое сопровождение семьи/ребёнка, находящегося в социально-опасном положении				
3.1.	Выявление детей, оставшихся без попечения родителей.	Да/нет	15		

	Сопровождение семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, Осуществление систематического контроля за опекаемыми детьми.				
4.	Создание условий для социального партнерства				
4.1.	Удовлетворенность родителей качеством предоставленных образовательных услуг (более 90%)	Да/нет	10		
4.2.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	Да/нет	15		
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования, программы развития, адаптированной программы				
5.1.	Реализация основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования)	Да/нет	10		
5.2.	Участие в разработке программы развития	Да/нет	15		
5.3.	Участие в разработке основной/адаптированной образовательной программы	Да/нет	10		
5.4.	Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на педагогических советах, семинарах, практикумах, в СМИ, сайте МБДОУ и др.	Да/нет	15		
6.	Обеспечение высокого качества образования и воспитания				
6.1.	Наличие положительной динамики образовательных достижений (не менее 20%)	Да/нет	10		
7.	Эффективное использование современных образовательных/информационно-коммуникационных технологий				
7.1.	Эффективное использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео -, аудио-аппаратуры и пр.	По результатам контроля	10		
7.2.	Работа по наполнению и обновлению сайта МБДОУ	Да/нет	15		
7.3.	Систематическая работа в автоматизированной информационной системе «Комплектование ДОУ»	Да/нет	10		
8.	Работа по здоровьесбережению воспитанников				

8.2.	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (более 75%)	Да/нет	10		
9.	Создание элементов образовательной структуры				
9.1.	Участие в оформлении помещений образовательного учреждения в соответствии с принципами организации развивающей среды	Да/нет	10		
9.2.	Содержание закрепленного прогулочного участка, клумб в соответствии с требованиями (дизайн, благоустройство, озеленение)	Да/нет	15		
10	Исполнение трудовой дисциплины				
10.1	Соблюдение режима работы	Да/нет	10		
10.2	Сохранность вверенного имущества	Да/нет	10		
10.3	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Да/нет	10		
ИТОГО:			300		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев за качество выполняемых работ заведующего филиалом
за _____

ФИО _____

Стаж работы в данной должности _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Весовой коэффициент данного критерия (%)	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Создание условий для осуществления образовательного процесса					
1.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	Да/нет	10		
1.2.	Обеспечение эстетических условий (оформление помещений, состояние территории)	Да/нет	10		
1.3.	Материально-техническая обеспеченность	Да/нет	10		
2	Исполнение предписаний надзорных органов	Да/нет	20		
3. Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования					

3.1	Выполнение требований ФГОС	Да/нет	10		
3.2.	Выполнение лицензионных требований	Да/нет	10		
4.	Реализация программ дополнительного образования в ДООУ	Да/нет	20		
5.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Да/нет	20		
6	Сохранность контингента ДООУ	Да/нет	30		
7	Эффективность управленческой деятельности (своевременный обмен информацией, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие замечаний на организацию образовательного процесса)	Да/нет	20		
8	Реализация мероприятий по выявлению неблагополучных семей	Да/нет	10		
9.Исполнение трудовой дисциплины					
9.1.	Соблюдение режима работы	Да/нет	10		
9.2	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	Да/нет	10		
9.3	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Да/нет	10		
ИТОГО:			200		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев за качество выполняемых работ заведующего хозяйством

за _____

ФИО _____ Стаж работы в данной должности _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критери и оценки	Весовой коэффициент критерия(%)	Выполнено (оценка работника)	Утвержден о комиссией
-------	--	------------------	---------------------------------	------------------------------	-----------------------

1. Санитарно-гигиенические условия					
1.1.	Организация работ по уборке помещений и территории без замечаний	Да/нет	10		
1.2.	Организация работ по благоустройству помещений и территории учреждения	Да/нет	10		
1.3.	Организация поставки хранения и реализации продуктов питания без замечаний	Да/нет	10		
2. Пожарная, антитеррористическая безопасность и охрана труда в МБДОУ					
2.1.	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния	Да/нет	10		
2.2.	Осуществление ежедневного осмотра помещений и территории МБДОУ на предмет безопасности(подвала, территории)	Да/нет	5		
2.3.	Своевременное проведение инструктажей, обучающих занятий по пожарной безопасности, охране труда, антитеррору, электробезопасности	Да/нет	5		
3. Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества МБДОУ					
3.1.	Организация работы по подготовке здания детского сада, овощехранилища, территории к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам	Да/нет	10		
3.2.	Своевременное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствующей части	Да/нет	10		
4. Исполнение трудовой дисциплины					
4.1.	Соблюдение режима работы	Да/нет	10		
4.2.	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	Да/нет	10		
4.3.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Да/нет	10		
ИТОГО:			100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев за качество выполняемых работ младшего воспитателя
за _____

ФИО _____

Образование _____

Стаж работы в данной должности _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Весовой коэффициент данного критерия (баллы)	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Участие в организации воспитательно-образовательного процесса					
1.1.	Активное участие в обучении воспитанников культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	Да/нет	10		
1.2.	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, создание комфорта и уюта	Да/нет	10		
1.4.	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	Да/нет	5		
1.5.	Качественная организация питания в группе	Да/нет	20		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	Да/нет	10		
2. Организация обеспечения санитарного состояния					
2.1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	Да/нет	10		
2.2.	Отсутствие травм воспитанников во время проведения режимных моментов под руководством младшего	Да/нет	5		

	воспитателя				
3. Исполнение трудовой дисциплины					
3.1.	Соблюдение режима работы	Да/нет	10		
3.2.	Отсутствие конфликтных ситуаций	Да/нет	10		
3.3.	Сохранность вверенного имущества	Да/нет	10		
ИТОГО:			100		

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ «Детский сад №4 «Радуга» г.Мичуринска Тамбовской области от 04.10.2017 г.

Показатели результата труда работников для премирования по итогам работы за год

№ п/п	Наименование показателя деятельности работника	Критери и оценки	Весовой коэффициент критерия (%)	Утверждено комиссией
1.	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	Да/нет	10	
2.	Отсутствие конфликтных ситуаций	Да/нет	17	
3.	Соблюдение режима работы, правил внутреннего трудового распорядка	Да/нет	10	
4.	Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Да/нет	10	
5.	Превышение наполняемости группы воспитанниками	Да/нет	15	
6.	Отсутствие замечаний по ведению необходимой документации	Да/нет	12	
7.	Организация работы направленной на профилактику социального неблагополучия	Да/нет	19	
8.	Вовлечение воспитанников в творческие мероприятия	Да/нет	13	
9.	Выполнение работы по организации учета детей дошкольного возраста на закрепленной территории	Да/нет	12	
10.	Работа с детьми, имеющими нарушения здоровья, развития (исключая нарушения, за которые предусмотрены компенсационные выплаты) и другие	Да/нет	10	

	особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны воспитателя			
11.	Участие в реализации социокультурных проектов ДОУ, повышающих имидж организации (взаимодействие с социумом)	Да/ нет	10	
12.	Организация и ведение работы по обеспечению функционирования ДОУ (работа в творческих группах, участие в комиссиях ДОУ)	Да/ нет	21	
13.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	Да/ нет	21	
14.	Соблюдение сроков прохождения медосмотра	Да/ нет	6	
15.	Отсутствие нарушений требований по охране труда, пожарной безопасности	Да/ нет	14	
ИТОГО:			200	

