

Принято:
Общим собранием
Трудового коллектива

Протокол № 2 от 25.11.2015 г.



Утверждаю:
заведующий
МБДОУ «ДС № 7 Челябинска»
И.М.Маслакова
приказ № 173 от 30.11.2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 г. Челябинска»

І. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 г. Челябинска» (далее - Положение), разработано в соответствии:

- с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников;
- решением Челябинской городской Думы от 28.08.2015 г. № 12/23.
- методическими рекомендациями, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

2. Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ.

3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

Копия передана

Заведующий *И.М.Маслакова*



2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

7. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

8. Стимулирующие выплаты распределяются между педагогическими и непедагогическими работниками ДОУ в пределах экономии фонда заработной платы.

9. Работникам дошкольного образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, единовременные премии.

2. Порядок рассмотрения комиссией вопроса о стимулировании работников ДОУ

10. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения педагогическим и непедагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

11. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

12. Заведующий ДОУ представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

13. Комиссия учреждения принимает решение о стимулировании и размере большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии учреждения оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учреждения заведующая издаёт приказ о стимулировании.

Информация о стимулировании объявляется на собрании и совещаниях.

3. Единовременное премирование

14. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

15. При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

16. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

- по итогам работы за отчётный период
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет)
- за участие сотрудников в конкурсах различной направленности

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

17. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии, педагогического совета ДОУ, не чаще 1 раза в год.

18. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников ДОУ:

- для административно управленческого персонала: главный бухгалтер, зам. зав. по АХЧ, юристконсульт, бухгалтер;
- для педагогического персонала: воспитатели, учителя-логопеды, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог;
- для учебно-вспомогательного персонала: инструктор по гигиеническому воспитанию, помощники воспитателей;
- для обслуживающего персонала: плотник, повар, работник КОЗ, сторож, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды.

19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического персонала

№	Критерии	%
1	За сложность, напряжённость: - участие в конкурсах проф.мастерства; - победа в конкурсах проф.мастерства; - участие в мероприятиях различных уровней; - подготовка воспитанников к участию в мероприятиях различных уровней; -наличие воспитанников победителей в мероприятиях различных уровней - за работу в интернет представительствах, ведение блога;	до 100; - до 15; - до 20; - до 15; - до 15; -до 20; - до 15.
2	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - перевыполнение плана по дето-дням; - снижение заболеваемости -выполнение общественно-полезной деятельности (в составах комиссий, творческих группах...); - удовлетворённость родителей качеством образовательных услуг.	до 100; - до 25; - до 25; - до 25; - до 25.
3	Наличие учёной степени, почётного звания	до 10
4	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	до 20
5	За квалификационную категорию	до 30
6	За работу в ДОУ компенсирующего вида 2-й категории	до 20

Максимальное количество %: - 280

20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *административно-управленческого персонала*

№	Критерии	%
1	За сложность, напряжённость (работа в соответствии с 44 ФЗ от 05.04.2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд)	до 100
2	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (выполнение показателей утверждённых муниципальным заданием)	до 100

Максимальное количество %: - 200

21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала*

№	Критерии	%
1	За сложность, напряжённость: - отсутствие замечаний по санитарному состоянию закреплённых помещений; - подготовка закреплённых помещений к проверкам и лабораторным исследованиям; - отсутствие замечаний и предписаний по итогам проверок и лабораторных исследований.	до 100; - до 50; - до 20; - до 30;
2	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (помощь педагогам в создании условий к): - перевыполнению плана по дето-дням; - снижению заболеваемости - удовлетворённости родителей качеством образовательных услуг. -Выполнение общественно-полезной деятельности (в составах комиссий, творческих группах...); - удовлетворённость родителей качеством образовательных услуг.	до 100; - до 25; - до 25; - до 25; - до 25.

Максимальное количество %: - 200

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

22. Произвести подсчёт % каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (областной или городской бюджет), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму %. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого %. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого %.

5.3. Этот показатель (%) умножаем на сумму % конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.