


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета


Трудового коллектива

 Г.Б. Гайчук
23.12.2019 г.

УТВЕРДЕНО:

И.о.заведующего МБДОУ

«ЦРР – детский сад №10»

 Л.В. Парина
23.12.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам

МБДОУ «ЦРР – детский сад №10»

1. Общие положения.

1.1. «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №10» Дальнереченского городского округа (Далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», примерным Положением об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №10», на основании Постановления администрации ДГО от 23.12.2019 г. №1014 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений ДГО.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №10» Дальнереченского городского округа (Далее по тексту МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Управляющим советом МБДОУ, утверждается и вводится в действие с приказом заведующего МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не выходящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

- установление надбавок за высокую результативность работы, напряженность и эффективность труда.

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

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

1.6. 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. Размер стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

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

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- единовременные премии;

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам (месяца, квартала или года).

3.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев (Приложение №1).

3.3. Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу, должностным окладом, а также в конкретной денежной сумме, по баллам. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.4. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера из числа членов Управляющего совета детского сада (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ. Комиссия является коллегиальным органом.

3.5. 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;
- подведение итогов и подписание приказа о назначении стимулирующей выплаты.

3.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа критериальных листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ.

3.7. Все работники МБДОУ предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца.

3.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется приказом и подписывается членами комиссии.

3.9. Члены комиссии владеют аналитической информацией о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

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

4. Порядок и условия премирования.

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников МБДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

4.10. 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 (зам. зав. по АХР, старшая медицинская сестра) представляет заведующему МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

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

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

5.1. 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 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;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. Заключительные положения.

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда определяет МКУ «Управление образования»

6.2. Экономист МКУ «Управление образования» дает заведующему МБДОУ справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.3. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении фонда стимулирования и направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Настоящее Положение обсуждено и принято на заседании совета трудового коллектива. Протокол №2 от 10.01.2018

Качественные показатели стимулирующих выплат.

Воспитатели

№	Показатели	Количество баллов
1	Сохранность эмоционального, физического, психического здоровья детей; эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	7
2	Высокий показатель фактической наполняемости групп (выше среднего по ДОУ)	3
3	Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах): - в ДОУ, - районного, - городского, -областного уровня.	2,4,6
4	Разработка и внедрение авторских программ, тиражирование своего опыта в авторских изданиях.	6
5	Применение современных образовательных программ и технологий. Использование разнообразных методов средств и приемов, обеспечивающих высокий уровень организации ВОП.	2
6	Качественная организация жизнедеятельности воспитанников, способствующая формированию основных компетенций. Изучение индивидуальных особенностей детей, развитие их индивидуальных способностей, коррекция.	2
7	Подготовка призеров конкурсов, соревнований. Проведение открытых занятий.	3
8	Образцовое содержание группы (сохранность детской мебели, обновление, ремонт и пополнение дидактического материала)	3
9	Удовлетворенность родителей воспитанников (отсутствие конфликтов, просветительская работа среди родителей, использование новых форм работы с родителями).	2
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Высокий уровень психологического климата в группе	2

2. Музыкальный руководитель

№	Показатели	Количество баллов
1	Сохранность эмоционального, физического, психического здоровья детей; эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	7
2	Высокий показатель фактической наполняемости групп (выше среднего по ДОУ)	3
3	Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах): - в ДОУ, - районного, - городского, -областного уровня.	2,4,6
4	Разработка и внедрение авторских программ, тиражирование своего опыта в авторских изданиях.	6
5	Применение современных образовательных программ и технологий. Использование разнообразных методов средств и приемов, обеспечивающих высокий уровень организации ВОП.	2
6	Качественная организация жизнедеятельности воспитанников, способствующая формированию основных компетенций. Изучение индивидуальных особенностей детей, развитие их индивидуальных способностей, коррекция.	2
7	Подготовка призеров конкурсов, соревнований. Проведение открытых занятий.	3
8	Удовлетворенность родителей воспитанников (отсутствие конфликтов, просветительская работа среди родителей, использование новых форм работы с родителями).	2
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Высокий уровень психологического климата в группе	2

3. Зам.зав. по ВМР (старший воспитатель)

№	Показатели	Количество баллов
1	Обеспечение инновационного режима работы педагогического коллектива ДОУ (Разработка и реализация программы развития учреждения, педагогических проектов).	15
2	Качественное выполнение контрольной и аналитической деятельности (аналитических справок к ПС, анализ диагностических данных по уровню освоения детьми программы «От рождения до школы», по определению уровня профессионального роста педагогов, по данным анкет).	10
3	Предоставление и качественный уровень отчетов на сайте учреждения.	10
4	Качественная подготовка и своевременное прохождение педагогами аттестации.	7
5	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	10
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

4. Замест.завед. по АХР (завхоз)

№	Показатели	Количество баллов
1	Качественное соблюдение требований СанПиНа в содержании помещений и территории ДОУ	5
2	Обеспечение выполнений требований ПБ, ОТ.	5
3	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников.	3
4	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	3
5	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	3
6	Своевременное обеспечение ДОУ моющими, чистящими средствами, посудой, инвентарем.	3
7	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях со стороны контролирующих органов.	5
8	Укрепление и сохранность материально-технической базы ДОУ.	3
9	Качественная подготовка ДОУ к новому учебному году, зимнему сезону.	3
10	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	5
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

5. Младшие воспитатели

№	Показатели	Количество баллов
1	Качественное выполнение СанПиН в ДОУ	7
2	Образцовая организация детского питания.	3
3	Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий.	6
4	Активное участие в подготовке ДОУ к новому учебному году.	5
5	Активное участие в субботниках, детских праздниках, праздничных мероприятиях ДОУ, положительные результаты летней оздоровительной работы.	5
6	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	до 10
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

6. Работники пищеблока

№	Показатели	Количество баллов
1	Качественное приготовление пищи. Отсутствие замечаний в бракеражном журнале.	7
2	Строгое соблюдение санитарных условий. Отсутствие замечаний в санитарном журнале.	7
3	Выполнение правил ТБ на рабочем месте.	3
4	Соблюдение режима выдачи приготовленной пищи.	3
5	Соответствие санитарного состояния помещений ДОУ требованиям СанПиН	5
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

7. Машинист по стирке белья, кастелянша, уборщик служебных помещений

№	Показатели	Количество баллов
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм. Отсутствие замечаний в санитарном журнале.	6
2	Строгое выполнение правил ТБ на рабочем месте.	5
3	Высокое качество выполненных работ.	7
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

8. Работники бухгалтерии

№	Показатели	Количество баллов
1	Своевременное освоение бюджетных средств.	10
2	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана.	10
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности.	10
4	Своевременная подготовка договоров с поставщиками.	10
5	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.	10
6	Качественное ведение документации.	10
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

9. Медицинский работник

№	Показатели	Количество баллов
1	Соответствие санитарного состояния помещений ДОО требованиям СанПиН	5
2	Своевременное исполнение прививочного календаря.	3
3	Выявление заболеваемости ребенка и оказание качественной медицинской помощи.	3
4	Качественная работа по профилактике заболеваний у детей (Снижение уровня заболеваемости детей).	5
5	Качественное и разнообразное составление меню-требования и десятидневного меню.	3
6	Осуществление строгого контроля качества готовой продукции.	3
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

10. Кладовщик

№	Показатели	Количество баллов
1	Своевременное обеспечение и реализация продуктов питания	6
2	Своевременный контроль качества поступающих продуктов питания, соблюдения сроков и условий хранения.	8
3	Своевременная и квалифицированная подача заявок и приобретение продуктов с учетом их реализации.	3
4	Качественное ведение документации.	3
5	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	8
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

11. Сторож

№	Показатели	Количество баллов
1	Постоянное нахождение на объекте во время дежурства.	5
2	Обеспечение противопожарного состояния здания.	3
3	Обеспечение сохранности имущества ДОУ.	3
4	Обеспечение чистоты и порядка: на лестничных маршах, в коридорах, главном выходе, служебном помещении.	7
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

12. Калькулятор

№	Показатели	Количество баллов
1	Соответствие санитарного состояния помещений ДОУ требованиям СанПиН	5
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях со стороны контролирующих органов.	5
3	Качественное и разнообразное составление меню-требования и десятидневного меню.	3
4	Осуществление строгого контроля качества готовой продукции.	3
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

13. Работы по комплексному обслуживанию (дворник)

№	Показатели	Количество баллов
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественное и своевременное проведение уборки территории.	7
2	Своевременная очистка территории от снега в зимний период.	до 10
3	Своевременная обрезка деревьев и кустарников и уборка листвы в весенне-осенний период.	до 10
4	Регулярный полив газонов цветников, детских площадок в весенне-летний период	7
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

13. Обслуживающий персонал (мастер по хоз. работам)

№	Показатели	Количество баллов
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения.	до 10
2	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт	до 10
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

14. Делопроизводитель

№	Показатели	Количество баллов
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности.	10
2	Строгое выполнение правил ТБ на рабочем месте.	5
3	Высокое качество выполненных работ.	7
4	Качественное ведение документации.	10
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

15. Специалист в сфере закупок

№	Показатели	Количество баллов
1	Формирование плана-закупок в начале года	10
2	Сбор информации , ком. предложения, предписания, анализ рынка – в течение года.	5
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности в Фин.отдел администрации ДГО	5
4	Формирование плана-закупок на следующий финансовый год	3
5	Внесение информации в реестр контрактов, доп.соглашений (сайт закупок)	3
6	Формирование, внесение на сайт экспертизы (по поставленному товару – услуге)	3
7	Внесение изменений на сайте в реестр-контрактов, план-график, план-закупок, сайт basgov.ru , отчеты на основании	10
8	Контроль фин.обеспечения при заключении контрактов по п.4,п.5 ст.93 44-ФЗ (чтобы не выйти за СГОЗ)	5
9	Формирование, ведение, дополнение реестра по п.4,п.5 ст 93 44-ФЗ	3
10	Взаимодействие с контрольными органами (формирование и подача информации, документации для проведения проверки, внесение изменений, отписка по факту проведенных проверок)	10
11	Поиск и работа с поставщиками (ком.услуги, связь, интернет, прод.питания, ремонт, мебель и т.д)	5
12	Качественное ведение документации.	10
13	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1

Прошнуровано , пронумеровано и скреплено печатью

шестьдесят (*16*) листов

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка -детский сад №10»
Дальнереченского городского округа

И.о.заведующего МБДОУ «ЦРР - детский сад №10» *Лар.* Л.В.Паринова

