

Принято на общем собрании работников
учреждения протокол № 3 от 5.09.2018г.

Утверждаю
Заведующая МБДОУ № 12
Е. Старухина
2018 года
Приказ № 108233/00189

Положение
о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида № 12 г. Курганинска

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 12 г. Курганинска (далее по тексту Положение) разработано в соответствии: с Приказом УО № 940 от 27.10.2014. по управлению образования администрации муниципального образования Курганинского района, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 23 приложения 2 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 мая 2013 года №202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений», постановлением администрации муниципального образования Курганинский район от 30.09.2013 № 2415 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Курганинский район от 13 ноября 2008 года № 2878 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район», Уставом Учреждения и « Закона об образовании» ФЗ — 273 от 29 декабря 2012 года.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 12 г. Курганинска (далее по тексту МБДОУ № 12), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей

- в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ № 12 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. 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. Размеры 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 № 12 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;
- за почётное звание РФ «Заслуженный учитель»;
- за учёную степень (доктор наук, кандидат наук), учёное звание (профессор) по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности

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

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев.

3.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ № 12. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в

соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.4. Основными задачами комиссии являются:

1. Оценка результатов деятельности работников МБДОУ № 12 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
2. Рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МАДОУ № 25 перечня работников – получателей стимулирующих выплат МБДОУ № 12;
3. Подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.5. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- Старший воспитатель;
- Председатель ПК;
- Члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.

3.6. 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 № 12 представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.9. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ № 12 и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих 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. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.3. Единовременное премирование работников МБДОУ № 12 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.4. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового

вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.5. 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 № 12.

4.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ № 12 оформляет приказом.

4.7. Основными условиями премирования являются:

1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
2. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ № 12, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
3. Качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
4. Отсутствие случаев травматизма воспитанников;
5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
6. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
7. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны родителей.

4.8. 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, решается вопрос о частичном или полном лишении работника премии.

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 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 № 12, 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 по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

6.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.

**Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности завхоза**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	10
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	5
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	5
5.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	До 10
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	5
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации).	8
8.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	5
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 5
12.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	3
13.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	3
14.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	3
15.	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	5
16.	Максимальное количество баллов	85

**Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности помощника воспитателя, младший воспитатель.**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников:качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 7
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	3
5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5
7.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6 3 1
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 5
11.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работке комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	70

**Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности повара**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 10
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 4
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля:качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 8
7.	Выполнение разовых поручений администрации.	5
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
10.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	70

**Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности дворника**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 10
3.	Своевременная уборка, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	5
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
9.	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 10
	Максимальное количество баллов	58

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья, кастелянше

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
3.	Своевременная замена белья	6
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	5
7.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН; качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).	10 8
8.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	60

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности техника электрика

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Своевременный ремонт оборудования	до 10
3.		5
4.		10
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
9.	Увеличение объема выполняемой работы (замена отсутствующего работника).	до 10
	Максимальное количество баллов	58