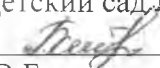


«01» сентября 2016 года

Утверждаю:

И.о. заведующей МБДОУ

«Детский сад №5»


С.В.Богданова

**Положение о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 комбинированного вида»**

1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Петропавловск – Камчатского городского округа № 2441 от 20.08.2013г. «О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Петропавловск-Камчатского городского округа» и с целью материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного «Детский сад № 5 комбинированного вида» (далее – Учреждение) в повышении качественных показателей, результативности работы, в проявлении инициативы, творчества, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения.

2. Стимулирование труда работников Учреждения осуществляется из фонда экономии заработной платы в пределах объема средств, утвержденных на оплату труда на очередной финансовый год, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Петропавловск – Камчатского городского округа.

3. Материальное стимулирование труда работников Учреждения осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (см. Приложение 1, 2, 3);
- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей (см. Приложение 4);
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (см. Приложение 5);
- премирование по итогам работы за месяц, год (см. Приложение 6);

4. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (см. Приложение 1);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет (см. Приложение 2);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ (см. Приложение 3).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на текущий финансовый год.

4.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника Учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального *повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)* и его размерах принимается руководителем Учреждения по согласованию с коллегиальным представительным органом грудного коллектива персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – до 3,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в Учреждении и при наличии фонда экономии заработной платы (см. Приложение 2).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы в соответствии с нормативными правовыми актами Петропавловск – Камчатского городского округа.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника (см. Приложение 3).

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (см. Приложение 5):

- 1) за образцовое качество выполняемых работ;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год;
- 5) премии за образцовое качество выполняемых работ.

5.1. Стимулирование труда работников Учреждения осуществляется руководителем в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, подчиненных руководителю непосредственно - по представлению руководителя Учреждения;
- педагогических работников, специалистов Учреждения – по представлению заместителя руководителя по ВМР;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения – по представлению завхоза.

Для руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Комитетом по управлению имуществом Петропавловск – Камчатского городского округа в пределах средств на оплату труда, утвержденных Учреждению на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

При стимулировании труда работников учитывается:

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размеров стимулирующих выплат осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно Приложению 5 к настоящему Положению. Максимальные размеры стимулирующих выплат устанавливаются работнику при среднем балле равном пяти. Если у работника средний балл менее пяти, то размер выплат соответственно уменьшается. Средний балл рассчитывается отношением суммы баллов по показателям, к количеству показателей, применяемым по конкретным должностям.

6. Установление размеров премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

6.1. Премия выплачивается по итогам работы, к определенным датам (юбилей со дня рождения и юбилей МБДОУ), а также в виде материальной помощи в пределах экономии фонда заработной платы. Конкретный размер премии и материальной помощи может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

6.2. Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премирования может быть уменьшен) при следующих показателях:

- при низком качестве выполняемых работ;

- при отсутствии результативности;

- при наличии обоснованных жалоб от участников образовательного процесса;

~~≠ при наличии случаев травматизма~~ во время работы с детьми;

- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, требований охраны труда (ПБ, ГО и ЧС в помещениях и на территории МБДОУ),

- при неоднократном нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Учреждения.

Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. Не представление к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента
к окладу работников

	Критерии	коэффициент	
		постоянный	единовременный
1.	Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах (по согласованию с отделом образования): - регионального уровня - федерального уровня		до 2 до 3
2.	Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства (по согласованию с отделом образования): - муниципальных - краевых		до 1 до 2
3.	Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии (для работников ОУ - по согласованию с отделом образования)		до 1
4.	Наличие отраслевых наград (при наличии двух и более оснований (отраслевая награда и государственная; отраслевая награда и ученая степень) доплата устанавливается по одному из оснований в максимальном размере)	до 0,1	

Критерии
для установления повышающего коэффициента
к окладу работников за выслугу лет
для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

	Критерии	коэффициент	Периодичность
1.	При выслуге лет от 3 до 5 лет	до 0,1	Постоянно
2.	При выслуге свыше 5	до 0,2	

Критерии
для установления повышающего коэффициента
к окладу работников за интенсивность и качество работы

	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1.	Участие во внедрении инновационных образовательных программ (по согласованию с отделом образования).		до 0,30
2.	Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий, участие в конференциях муниципального и краевого уровней (по согласованию с отделом образования).		до 0,30
3.	Работнику учреждения, курирующему работу центра семейного воспитания		до 0,15
4.	За работу в творческой микрогруппе.		до 0,10
5.	За разработку и апробацию инновационных программ и технологий.		до 0,30
6.	За качество и эффективность проведения кружковой работы		до 0,30
7.	Привлечение родительской общественности к жизнедеятельности сада.		до 0,1
8.	За длительную взаимозаменяемость всем сотрудникам: – в течение 10 дней – в течение месяца		до 0,2 до 0,3
9.	За специфику работы в ясельной группе при посещаемости свыше 50%		до 0,15
10.	За качество и эффективность углубленной (инновационной) работы		до 0,15
11.	За призовые места в конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня.		до 0,30
12.	Превышение плановой наполняемости групп ДООУ (как отношение общего количества детодней по табелю посещаемости к количеству рабочих дней в месяце минус предельная наполняемость, установленная для данной группы) (воспитатели и младшие воспитатели, логопедов, дефектолога).	ежемесячно	0,05 за каждого воспитанника сверх плановой наполняемости

Критерии
для установления выплат за выполнение работ,
не входящих в круг основных обязанностей

№	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1.	За личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения.		до 0,50
2.	За художественное оформление детского сада.		до 0,50
3.	За оформление декораций, пошив костюмов и атрибутов к играм.		до 0,50
4.	За участие в открытых мероприятиях, утренниках для детей и родителей.		до 0,50
5.	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения в аварийный период.		до 0,50
6.	За ведение больничных листов (заполнение больничных листов, оформление и своевременная подача в МУ ЦБ протоколов больничных листов).		до 0,50

Критерии для установления стимулирующей надбавки

Направление	Критерии	Периодичность	Баллы
1. Качество образования и воспитания.	1.1. Повышение посещаемости (80 % от списочного состава и выше), кроме ЛОП, по сравнению с предыдущим месяцем.	ежемесячно	до 5
	1.2. Активное участие в инновационной работе, внедрение новых технологий	ежемесячно	до 5
	1.3. Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по работе с документами, отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей, соблюдение сроков предоставления отчетов, сведений и т.д., своевременное выполнение распоряжений руководителя и контролирующих органов.	ежемесячно	до 5
	1.4. Привлечение родительской общественности к жизнедеятельности учреждения (открытые просмотры для родителей – Дни открытых дверей, совместные мероприятия для детей и родителей – 2 раза в месяц)	ежемесячно	до 5
	1.5. Удовлетворенность детей, родителей и сотрудников качеством предоставляемых услуг, отсутствие обоснованных жалоб (книга отзывов и предложений, результаты анкетирования, благодарственные письма в адрес администрации)	ежемесячно	до 5
2. Сохранение здоровья субъектов образования.	2.1. Снижение заболеваемости воспитанников в результате проводимых профилактических мероприятий по сравнению с предыдущим периодом (воспитатели, младшие воспитатели, медицинские работники)	ежемесячно	до 5
	2.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий, согласно СанПиН.		до 5
	2.3. Выполнение натуральных норм свыше 95 % , качество приготовления пищи, калорийность блюд.	ежемесячно	до 5
	2.4. Культура здоровья сотрудника: отсутствие вредных привычек, отсутствие больничных листов, аккуратность, эстетичность внешнего вида.	ежемесячно	до 5
3. Результаты и интенсивность	3.1. Отсутствие задолженности по родительской оплате.	ежемесячно	до 5
	3.2. Контроль за экономным расходованием электроэнергии, тепла и воды в помещениях, обеспечение сохранности материально-технической базы. Экономное расходование моющих средств.	ежемесячно	до 5
	3.3. Выполнение требований по охране труда.	ежемесячно	до 5

5 баллов – 30 %, 4 балла – 20%, 3 балла – 15%, 2 балла – 10%, 1 балла – 5%

Максимальные размеры стимулирующих выплат устанавливаются работнику при среднем балле равном пяти. Если у работника средний балл менее пяти, то размер выплат соответственно уменьшается. Средний балл исчисляется отношением суммы баллов по показателям, к количеству показателей, применяемым по конкретным должностям.

**Критерии
премирования по итогам работы за месяц, квартал, год и материальной помощи
(при наличии экономии фонда заработной платы)**

№	Критерии	Размер
1.	Премирование.	
1.1.	За образцовое качество выполняемых работ. Качественное предоставление воспитательно-образовательных услуг в соответствии с реализуемыми программами и требованиями СанПиН.	
1.2.	За отсутствие травматизма в течение года.	
1.3.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	
1.4.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.	
1.5.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения незапланированных в годовом плане.	
1.6.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.	
1.7.	Особые заслуги работника перед учреждением.	
1.8.	К юбилею со дня рождения сотрудника от 50 лет, юбилею учреждения, к праздничным датам (день учителя, дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля).	
2.	Материальная помощь.	
2.1.	В связи с уходом на пенсию сотрудникам, проработавшим в учреждении от 10 до 15 лет.	
2.2.	При смерти близкого родственника.	
2.3.	При рождении ребенка.	
2.4.	При вступлении в брак.	

Размер премии устанавливается в денежном эквиваленте до 40 000 рублей (при наличии фонда экономии заработной платы).

Приложение 7
к Положению о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 5 комбинированного вида»

Критерии
для установления стимулирующей доплаты

№	Категории работников	Размер. %
1.	Медицинская сестра	5%

Основание: Решение городской Думы ПКГО № 176 НД о Краевом бюджете на 2014 год плановый период -2015г., 2016г.

Приложение 8
к Положению о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 5 комбинированного вида»

Критерии
для установления стимулирующей доплаты

№	Категории работников	Размер. %
1.	Доплата молодым специалистам	1 год – 50%
		2 год – 50%
		3 год – 40% (50% при наличии диплома с отличием)

Основание: постановление № 2441 от 20.08.2014 года

Приложение 9
к Положению о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 5 комбинированного вида»

Компенсационная доплата за работу в ночное время

№	Категории работников	Размер. %
1.	Сторож	35%