

ПОЛОЖЕНИЕ
«О выплатах стимулирующего характера»
работникам муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад с. Гражданка Анучинского муниципального округа
Приморского края»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Гражданка Анучинского района Приморского края» (далее ДОУ).

1.2. 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.

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

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

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. В соответствии с постановлением администрации Анучинского муниципального района от 29 марта 2016 года № 57 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Анучинского муниципального района» к видам стимулирующих выплат относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии.

2.2. Календарные периоды и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в учреждении, локальными нормативными актами.

2.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы, уровень ответственности за ее выполнение.

2.5. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и её полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

2.6. Стимулирующие выплаты производятся в пределах экономии по фонду оплаты труда на определенный период ежемесячно, за квартал или год по решению руководителя учреждения на основании протокола Комиссии, состав Комиссии и её полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа.

2.7. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, регулируются данным Положением, также для определения их размера учитываются качество, результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ, которые могут быть дополнены Учреждением (приложение №1).

2.8. Для назначения стимулирующих выплат в Учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя, комиссионно рассматривается и составляется протокол на основании которого издаётся приказ о стимулирующих выплатах.

2.9. Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 250 процентов оклада работника учреждения, выплат за интенсивность и высокие результаты работы - 200 процентов оклада работника учреждения.

2.10. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к окладу при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти и за время военной службы в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10 процентов оклада;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов оклада;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов оклада;
- свыше 15 лет - 30 процентов оклада.

2.11. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен надбавки в случаях нарушения:

- Устава Учреждения;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- корпоративной этики;
- снижение наполняемости групп (функционирование);
- наличие задолженности по родительской плате за присмотр и уход (50% от набранных баллов).

2.12. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается Приказом заведующего на основании решения экспертной группы.

2.13. Выплаты стимулирующего характера исчисляются в процентном соотношении к окладу, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

3.1. 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, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

3.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для педагогических работников;
- для административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала.

Приложение 1

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

№	Критерии	Баллы
Качество выполняемых работ		
1	Отсутствие жалоб со стороны администрации, родителей	5
2	Соблюдение правил внутреннего распорядка учреждения	10
3	Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней (функционирование)	5
4	Отсутствие задолженности по родительской плате	10
5	Качественное ведение документации	10
6	Участие в конкурсах и мероприятиях: в ДОУ в районных в краевых в Всероссийских	5 10 15 20
7	Подготовка и участие в районных методических объединениях	10
Интенсивность и высокие результаты в работе		
8	Наполняемость групп свыше нормы (на 1-го ребёнка)	5
9	Наличие публикаций в СМИ	10
10	Ведение кружковой работы	5
11	Использование инновационных компьютерных технологий (ИКТ)	10
12	Наличие собственной странички на сайте ДОУ	5

Максимальное количество баллов: 135

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала

№	Критерии	Баллы
Качество выполняемых работ		

1	Отсутствие жалоб со стороны администрации, воспитателей	5
2	Соблюдение норм СанПиНа	10
3	Своевременная отчётность	10
4	Качественное ведение документации	10
5	Своевременная выдача сезонного инвентаря	5
6	Грамотное руководство младшим тех. персоналом	10
7	Обеспечение качественного питания	10
8	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	5
Высокие результаты в работе		
1	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
2	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	10
3	Добросовестное отношение к сохранности введенного имущества	5
4	Высокая исполнительская дисциплина	10

Максимальное количество баллов: 100