

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад общеразвивающего вида № 41 «Планета детства»

Мкр-н Первомайский, ул.Советская, д.9
lsabaeva@yandex.ru

8-495-509-15-35
8-963-670-67-87

Согласовано
Председатель ППО
Д.В. Лукин
Протокол трудового коллектива
№ 3 от 21.03.2016г.



Утверждено
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 41»
Л.В. Сабаева
Приказ от 24 марта 2016г. № 10



ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах

стимулирующего характера работникам

**Муниципального автономного дошкольного общеобразовательного учреждения
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад общеразвивающего вида № 41 «Планета детства»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», утвержденным постановлением Правительства Московской области от 10.07.2013 г № 77.2013-03, постановлением главы Администрации города Королева « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Королева Московской области» от 09.08.2011 года №1021 с учётом внесенных изменений и дополнений (постановление № 932 от 23.05.2013г), Уставом МАДОУ «Детский сад № 41» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №41 общеразвивающего вида (далее по тексту ДОУ).

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

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по премиальным выплатам учреждения (далее комиссия) обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

1.4. 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.

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

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

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования.

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

2. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников ДОУ

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

2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего ДОУ.

2.3. Заведующий ДОУ представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

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

3 3. Единовременное премирование

3.1. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.2. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не начисляется.

3.3. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 лет);
- за педагогический стаж (5, 10, 20, 30, 40 лет работы в данном дошкольном учреждении);
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства:
 - победители и призёры – в течение года;
 - участники – единовременное премирование;
- за интенсивный и плодотворный труд,
- в связи с производственной необходимостью.

4. Критерии оценки результативности

профессиональной деятельности работников ДОУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии по премиальным выплатам учреждения, педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета.

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

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заместителя руководителя по воспитательной и методической работе (старшего воспитателя)*:

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	0-20
	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка	0-10
2	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб)	0-10
3	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации и аттестации педагогов ДОУ	0-20

4	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	0-10
5	Уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план работы ДОУ, Программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.) Образцовое содержание кабинета и методического материала.	0-10
6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-20

Максимальное количество баллов: 100

4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *педагога-психолога, инструктора по физкультуре:*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	0-20
2	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка. Образцовое содержание кабинета и методического материала	0-10 0-10
3	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб)	0-10
4	Охват детей психологической помощью/кружковой работой	0-20
5	Участие в ГМО, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, соревнований, олимпиад и т.д.	0-10
6	Творчество и новаторство. Методические разработки по основным направлениям деятельности ДОУ. Участие в разработке и реализации годового плана (праздники, досуги, родительский клуб) за пределами рабочего времени педагога	0-20

Максимальное количество баллов: 100

4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *воспитателей (педагогов)*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	0-20
2	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка	0-10
3	Отсутствие жалоб со стороны детей, родителей, коллектива	0-10
4	Отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней - по болезни - по прочим причинам	0-10 0-10
5	Возрастная трудность (маленькие, одарённые, гиперактивные дети)	0-10
6	Творчество и новаторство. Методические разработки по основным направлениям деятельности ДОУ. Участие в рамках реализации годового плана (праздники, досуги, родительский клуб) за пределами рабочего времени педагога.	0-20

Максимальное количество баллов: 100

4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Младших воспитателей

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	0-20
2	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка	0-10
3	Отсутствие жалоб	0-10
4	Образцовое содержание группы	0-20
5	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества ДОУ	0-20
6	Качественная и своевременная помощь воспитателю	0-20

Максимальное количество баллов: 100

4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Музыкального руководителя

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	0-20
2	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка. Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала. Содержание в надлежащем виде костюмов, пособий и т.д.	0-10
3	Наличие развивающей предметной среды (театральные костюмы, музыкальные инструменты)	0-10
4	Отсутствие жалоб	0-10
5	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	0-20
6	Нетрадиционное проведение детских мероприятий. Творчество и новаторство. Методические разработки по основным направлениям деятельности ДОУ. Участие в рамках реализации годового плана (праздники, досуги, родительский клуб) за пределами рабочего времени педагога.	0-30

Максимальное количество баллов: 100

4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *Зам.зав. по АХР*

№	Критерии	Баллы
1	Работа без больничных листов	0-20
2	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка	0-10
3	Отсутствие жалоб.	0-10
4	Своевременная отчётность. Качественное ведение документации.	0-20
5	Своевременная выдача сезонного инвентаря.	0-20
6	Грамотное руководство тех. персоналом.	0-20

Максимальное количество баллов: 100

4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

№	Критерии	Баллы
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	0-20
2	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути (в зимнее время!!!)	0-20
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	0-10
4	Работа без больничных листов	0-20
5	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка	0-20
6	Сохранность и исправность инвентаря	0-10

Максимальное количество баллов: 100

4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заместителя заведующего по безопасности*

№	Критерии	Баллы
1	Качество пропускного режима в ДОУ	0-20
2	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка	0-20
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	0-10
4	Содержание ДОУ в надлежащем состоянии	0-20
5	Отсутствие жалоб и ЧС	0-10
6	Своевременное взаимодействие со спецслужбами	0-20

Максимальное количество баллов: 100

4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по текущему ремонту здания*

№	Критерии	Баллы
1	Ответственное отношение к сохранности инструментария	0-10
2	Своевременное устранение неполадок	0-20
3	Отсутствие жалоб на выполненную работу	0-10
4	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка	0-20
5	Своевременное взаимодействие со спецслужбами	0-20
6	Содержание ДОУ в надлежащем состоянии	0-20

Максимальное количество баллов: 100

4.16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по стирке белья, кастелянши, швеи*

№	Критерии	Баллы
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	0-20
2	Своевременная замена белья	0-20
3	Качественная и своевременная стирка белья	0-10
4	Работа без больничных листов	0-20
5	Отсутствие жалоб	0-10
6	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил	0-20

внутреннего трудового распорядка	
----------------------------------	--

Максимальное количество баллов: 100

4.17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№	Критерии	Баллы
1	Своевременная подача табеля	0-10
2	Своевременное и грамотное ведение документооборота	0-20
3	Содержание рабочего места в надлежащем виде	0-10
4	Работа без больничных листов	0-20
5	Соблюдение конфиденциальности при работе с документами и персональными данными	0-20
6	Добросовестное исполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка	0-20

Максимальное количество баллов: 100

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

5.1.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (педагогических работников, непедagogических, тех. персонала), разделить на количество работников каждой категории и максимально возможную для данной категории работников сумму баллов (100). В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.1.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника (которую он заработал). В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.1.4. Баллы считает комиссия (утверждённая приказом заведующего не менее трёх человек).

5.1.5. В случае остатка денежных средств в стимулирующем фонде, комиссия по согласованию с профсоюзной организацией распределяет его как премиальный фонд для сотрудников ДООУ по результатам труда.

5.2. В целях экономии средств и эффективного стимулирования работников допускается применять понятия абсолютный и дифференцированный пороги премирования.

5.2.1. Существует абсолютный и дифференциальный порог премирования. Абсолютный порог - это тот размер выплат, который начинает оказывать стимулирующее воздействие, он определяет минимальный размер премий в учреждении. Дифференциальные пороги - это шаг, согласно которому изменяется размер премий при изменении коэффициента правильности поведения. По результатам оценки труда можно выделить пять стадий эффективности оплаты труда, которая соответствует трудовым требованиям труда, за счет премирования работника:



Рисунок 1 — Система повышения оплаты труда с учетом премирования

→ Рост заработной платы

Стадия 1 — работник не выполняет одну или несколько главных трудовых функций

Стадия 2 — в целом результаты труда соответствуют заданным

Стадия 3 — работник выполняет свои функции выше среднего показателя

Стадия 4 — работник существенно преуспевает в работе

Стадия 5 — вводится для исключительных случаев

5.2.3. Распределение по стадиям эффективности оплаты труда должно быть обосновано и оформлено протоколом комиссией по распределению премий работникам образовательного учреждения по согласованию с заведующей и профсоюзной организацией ДООУ.

5.2.4. Допускается перераспределения средств внутри образовательного учреждения по категориям сотрудников на усмотрение профсоюзной организации и премиальной комиссии ДООУ.