

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
коллектива протокол № 1 от
«28» август 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 23»
Гуцаева Н.И.
«8» нояб 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий



МБДОУ «Детский сад №23

З.М.Гимбатова

«18» нояб 2018 г.

**Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты
труда работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Городского округа
Балашиха «Детский сад комбинированного вида № 23
«Сказка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Балашиха», утвержденным Постановлением Администрации городского округа Балашиха от 09.08.2011 года № 732/1 – ПА» (с изменениями).

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Балашиха «Детский комбинированный вид № 23 «Сказка» (далее по тексту образовательное учреждение), устанавливающим критерии, условия, виды, размер и порядок установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается администрацией МАДОУ, принимается на заседании трудового коллектива образовательного учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом заведующего образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

1.5. Учреждению предусматриваются средства в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда на установление выплат стимулирующего характера.

Размеры и порядок установления стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований, а также внебюджетных источников, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг, приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются Положением об условиях установления, размерах и порядке произведения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа Балашиха, утвержденным Управлением по образованию Администрации городского округа Балашиха с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательного учреждения из внебюджетных источников утверждаются приказом на основании Управления по образованию.

1.7. В образовательном учреждении создается комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, состав которой утверждается приказом заведующего образовательным учреждением. В состав комиссии включаются представители трудового коллектива, администрации учреждения и представитель профсоюзной организации. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения работников. На основании протокола комиссии заведующий образовательного учреждения издает приказ.

1.8. Действие данного Положения распространяется на всех штатных работников образовательного учреждения.

1.9. Внесение изменений в данное Положение возможно при изменении Законодательства Российской Федерации.

2. Условия, виды и размер стимулирующих выплат.

2.1. Установление выплат стимулирующего характера может производиться ежеквартально и за полугодие.

2.2. Ежемесячные выплаты могут устанавливаться за ранее отработанный месяц.

Ежеквартальные выплаты могут устанавливаться:

- С января по март включительно по итогам четвертого квартала предыдущего года.
- С апреля по июнь включительно по итогам первого квартала текущего года.
- С июля по сентябрь включительно по итогам второго квартала текущего года.
- С октября по декабрь включительно по итогам третьего квартала текущего года.

Выплаты за полугодие могут устанавливаться:

- С сентября по декабрь включительно по итогам второго полугодия предшествующего учебного года.
- С января по август включительно по итогам первого полугодия предшествующего учебного года.

Установленные комиссией выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения по результатам их работы производятся ежемесячно.

За неполный рабочий месяц выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

Если на работника образовательного учреждения в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание (замечание, выговор), выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.3. Работникам образовательных учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты.

2.4. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.5. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-х кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.6. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, максимальными размерами не ограничивается и осуществляется в соответствии с предельным уровнем соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, установленным за отчетный год в кратности от 1 до 6.

3. Порядок установления размера выплат стимулирующего характера

3.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения из средств бюджета осуществляется по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников, проводимых на основании утвержденных показателей и критериев (Приложение № 1 к настоящему положению). На основании проведенного мониторинга по критериям производится подсчет баллов, по каждому работнику отражается общее количество баллов, набранных работниками.

3.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения из внебюджетных средств осуществляется в соответствии с п.2.5. настоящего Положения.

3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на установленный период, делится на суммарное количество баллов согласно критериев. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику.

4. Порядок единовременных выплат и премирования работников.

4.1 Работникам образовательного учреждения может быть предусмотрена единовременная выплата или выплачена премия, за счет стимулирующего фонда оплаты труда, а также за счет средств экономии фонда оплаты труда.

4.2. Основными показателями единовременной выплаты или премии являются:

- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- юбилейные даты работников;
- победы в областных и региональных конкурсах.

4.3. Единовременные выплаты или премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.4. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, единовременные выплаты или премия не устанавливается.

4.5. Порядок единовременных выплат или премии заведующего образовательного учреждения определяется локальным актом Управления по образованию.

Приложение №

к Положению «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципально-бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Балашиха «Детский сад комбинированного вида № 23 «Сказка»

утвержденного приказом от « _____ » _____ 201__ г. № _____

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Максимальное число баллов по критериям
1. Воспитатель		
1. Уровень и качество динамики развития воспитанников:		30
	посещаемость детей в группе не ниже 75%	20
	достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом в данной группе;	10
2. Уровень и качество организации предметно-развивающей среды:		20
	регулярность обновления;	10
	использование инновационных технологий	10
3. Уровень совершенствования профессионального мастерства:		25
	Открытые занятия, публикации, участие в методической, научно – исследовательской работе;	5
	Повышение квалификации, переподготовка на внебюджетной основе.	5
	Активность в реализации дополнительных образовательных программ.	5
	Обобщение и распространение передового опыта.	5
	Участие в мероприятиях ДОУ, города, региона, области	5
4. Уровень исполнительской дисциплины:		15
	соблюдение установленных сроков сдачи требуемой документации, отчётности	5
	отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в ДОУ	10
5. Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями воспитанников, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.		10
ИТОГО		100
	Итого	100

2. Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель		
1. Уровень и качество методической работы:		40
	Уровень организации, актуальности и доступности содержимого методического кабинета;	10
	эффективность работы с кадрами (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; диссимилиация опыта работы ДОУ в форме открытых занятий, публикаций);	10
	рост числа педагогических работников с наличием квалификационной категории;	10
	эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (наличие учёта, наставничество и иная помощь)	10
2. Уровень профессиональной подготовки: личное участие в мероприятиях ДОУ, города, региона, области;		20
3. Уровень исполнительской дисциплины		20
	Работа на сайте РЕНСИ	20
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями воспитанников, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.		20
ИТОГО		100

3. Специалисты: <i>педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</i>		
1. Уровень совершенствования профессионального мастерства		30
участие в мероприятиях ДОУ, города, региона, области		10
просветительская работа с кадрами, родителями;		10
публикации, выступления, просветительская работа с кадрами, родителями;		10
2. Уровень коррекционно-развивающей и иной (по профилю специалиста) работы с воспитанниками:		30
положительная динамика изменений в развитии ребенка		
3. Уровень исполнительской дисциплины:		20
соблюдение установленных сроков сдачи требуемой документации, отчётности		10
своевременное выполнение распоряжений администрации		10
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями воспитанников, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.		20
Итого		100
4. Заместитель заведующего по АХЧ, заместитель заведующего по безопасности		
1. Уровень оперативности:		40
организация текущих и плановых работ для бесперебойного функционирования ДОУ		10
Высокий уровень материально –технического, ресурсного обеспечения учебно –воспитательного процесса		10
организация и проведение ремонтных работ		20
2. Уровень обеспечения безопасности		25
соблюдение всеми работниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях, на территории ДОУ		5
Высокий уровень комплексной безопасности образовательного учреждения		10
бережное отношение к оборудованию, экономия энергоресурсов и расходования воды		10
3. Уровень исполнительской дисциплины:		20
соблюдение установленных сроков сдачи требуемой документации, отчётности		10
своевременное выполнение распоряжений администрации		10
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в общие мероприятия ДОУ		15
Итого		100

5. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель)		
1. Уровень содержания закрепленных за работником помещений ДОУ:		60
	качественное содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН	20
	оперативность в оповещении администрации о технических неполадках	10
	образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря	10
	Благоустройство территории и участие в ремонтных работах	5
	помощь в преобразовании предметно-развивающей среды, обновление интерьера ДОУ	15
2. Уровень исполнительской дисциплины		
	своевременное выполнение распоряжений администрации	15
3. Уровень производственной дисциплины		
	бережное отношение к оборудованию, экономия энергоресурсов и расходования воды	15
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в общие мероприятия ДОУ.		10
	Итого	100

<i>6. Административно-вспомогательный персонал (делопроизводитель)</i>		
1. Уровень совершенствования профессионального мастерства:		50
	Качественное владение и использование в работе компьютерных программ	
2. Уровень исполнительской дисциплины:		40
	своевременное и оперативное выполнение распоряжений администрации	15
	организация и качественное выполнение текущих и плановых работ	10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, качественное ведение документации	15
3. Уровень делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в общие мероприятия ДОУ.		10
	Итого	100

7. Обслуживающий персонал: дворника, рабочий по КОЗ, машинист по стирке белья, кастелянша, швея, сторож		
1. Уровень содержания закреплённых за работником помещений, территории ДОУ:		60
	образцовое содержание рабочего места, уборочного или иного инвентаря	20
	бережное отношение к оборудованию и своевременное устранение технических и других неполадок	10
	благоустройство территории и участие в ремонтных работах	10
	экономия энергоресурсов и бережное расходование воды	20
2. Уровень исполнительской дисциплины:		30
	своевременное и оперативное выполнение распоряжений администрации	15
	выполнение отдельных заданий, связанных с возникшими срочными ситуациями	15
3. Уровень делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб.		10
	Итого	100

8. Административно-вспомогательный персонал: юрист		
1. Уровень совершенствования профессионального мастерства:		
	Качественное владение и использование в работе компьютерных программ	10
	Работа на сайте bus.gov.ru	25
	Работа с сайтом zakupki.gov.ru	25
	Соблюдение установленных сроков сдачи требуемой документации, отчётности	20
	Работа с сайтом ЕАСУЗ, ответственный за опубликование сайта закупок	20
	Итого	100

9. Административно-вспомогательный персонал: главный бухгалтер, бухгалтер		
1. Уровень совершенствования профессионального мастерства:		50
	Качественное владение и использование в работе компьютерных программ	
2. Уровень исполнительской дисциплины:		40
	своевременное и оперативное выполнение распоряжений администрации	15
	организация и качественное выполнение текущих и плановых работ	10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, качественное ведение документации	15
3. Уровень делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в общие мероприятия ДОУ.		10
	Итого	100

