

Согласовано
Председатель профкома
МДОУ «Детский сад № 40»
И.А. Рябова
«11» 01. 2016г.

Заведующая
МДОУ «Детский сад №40»
А.И. Еписеева
«11» 01. 2016г.

ПРИНЯТ ОБЩИМ СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 40»
Протокол № _____ от «11» января 2016 г.

Положение № 4
о порядке и условиях осуществления
выплат стимулирующего характера работникам
муниципального дошкольного
образовательного учреждения городского
округа Саранск «Детский сад №40»
в новой редакции

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 » (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы Администрации городского округа Саранск от 29 октября 2008 года № 1776 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Саранск», и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 ».

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия (выплаты) за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия (выплаты) за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Главы Администрации городского округа Саранск, Директора Департамента по социальной политике, начальника управления образования городского округа Саранск, руководителя учреждения, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, ведомственных, муниципальных, учрежденческих целевых программ. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации республиканских, ведомственных, муниципальных, учрежденческих целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Ежемесячная надбавка за работу в специальных общеобразовательных учреждениях общего типа, имеющих группы специального назначения педагогическим работникам – 20 процентов, помощникам воспитателя – 15 процентов от базового должностного оклада.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования"

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

Ежемесячная надбавка воспитателям дошкольных образовательных учреждений в размере 1000 рублей (при отработке ими установленной месячной нормы времени не полностью, а также при работе по совместительству указанная доплата начисляется пропорционально отработанному времени)

Источником финансирования премии за качество выполняемых работ, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему положению, при наличии ассигнований на данные расходы.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Сформированный в учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- 60 % - на премирование основных работников (воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре) - 40 % - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Сумма
Воспитатель, имеющий высшую квалификационную категорию	2250	47	1057,5
Воспитатель, имеющий первую квалификационную категорию	2250	39	877,50
Воспитатель, имеющий вторую квалификационную категорию	2250	31	697,5
Музыкальный руководитель, имеющий первую квалификационную категорию	2250	47	057,5

Инструктор по физической культуре, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	2250	0	

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	Базовый оклад	%	Сумма
Бухгалтер	2250	13	300
Медицинская сестра	1830	12	234
Завхоз	1830	13	240
Помощник воспитателя	1735	11	200
Повар	1830	12	226
Подсобный рабочий	1595	10	165
Машинист по стирке белья	1595	10	165
Кастелянца	1595	10	80
Дворник	1595	10	160

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРмес$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.6. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников учреждения готовится на основании следующих документов:

индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;

протокола заседания комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

2.7. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

2.8. Учредитель образовательных учреждений формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в объеме 2 % от фонда оплаты труда образовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТу} \times 0,02, \text{ где:}$$

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ_у - фонд оплаты труда учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав 25-40% фонда стимулирования работников из числа АУП, УВП, МОП

2.9. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с Постановлением Главы Администрации городского округа Саранск от 29 октября 2008 года №1777 «Об установлении соотношения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Саранск и выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений».

Приложение 1

к Положению о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых работникам муниципального дошкольного

образовательного Плановые показатели для расчета ежемесячной премии работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения « Детский сад №40»

а	Плановые показатели премирования	Единица измерения	Значимость показателя, баллов	Оценка выполнения критерия			Фактическое значение показателя для ежемесячной премии, баллов
				Плановое значение показателя	факт	исполнение показателя	
Воспитатель							
	Качество образовательной деятельности		30,0				
	Владение методикой проведения нетрадиционных занятий (мастер-класс, (педагогическая мастерская, деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая деятельность)	количество мероприятий в месяц	10,0	10			
	И наличие положительной динамики развития детей		20,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 20 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
	Уровень методической деятельности		30,0				

Использование в работе современных образовательных технологий и программ, в том числе здоровьесберегающих		10,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 10 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
И участие в научно-методической, инновационной и экспериментальной работе	количество мероприятий в месяц	10,0	3			
Участие в профессиональных конкурсах и смотрах	количество мероприятий в месяц	10,0	2			
Уровень заболеваемости и посещаемости детей		20,0				
Превышение нормы посещаемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным	человек	10,0	на 10 человек больше, чем в прошлом отчетном			
Наличие положительной динамики снижения заболеваемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным периодом	человек	10,0	на 2 человека меньше, чем в прошлом отчетном периоде			
Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих МДОУ "Детский сад №40"		15,0				

Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов		:	
Наличие систематической работы с родителями		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении -			
ОТСУТСТВИЕ задолженности по родительской плате		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			i
ИТОГО по воспитателю		100,0				

Музыкальный руководитель

Качество образовательной деятельности		60,0				
Наличие положительной динамики развития детей		20,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 20 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Количество проведенных утренников	количество мероприятий в месяц	15,0	2			
Количество проведенных мероприятий по развитию детей	количество мероприятий в месяц	25,0	15			
Уровень организации среды развития ребенка		35,0				

Плановые показатели премирования	Единица измерения	Значимость показателя, баллов	Оценка выполнения критерия			фактическое значение показателя для расчета ежемесячной премии, баллов
			Плановое значение показателя	Факт	Исполнение показателя	
Создание благоприятных условий для проведения музыкальных занятий		20,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 20 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Применение собственных разработок по улучшению среды развития, в том числе путем проведения игр		15,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 15 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
ИТОГО по музыкальному руководителю		100,0				

Старшая медицинская сестра						
Проведение медико-педагогического контроля		60,0				
Проведение мероприятий, направленных на улучшение здоровья детей (проведение утренних зарядок, закаливание и другие мероприятия)	количество мероприятий в месяц	25,0	20			
Своевременная организация проведения медицинского осмотра детей и работников учреждения		10,0				
Осуществление контроля за правильной организацией питания детей, в том числе за выполнением норм питания детей в день		25,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 25 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Уровень заболеваемости и посещаемости детей		30,0				
Превышение нормы посещаемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным периодом	человек	15,0	на 10 человек больше, чем в прошлом отчетном периоде			
Наличие положительной динамики снижения заболеваемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным периодом	человек	15,0	на 2 человека меньше, чем в прошлом отчетном периоде			
Проведение консультативно-просветительской работы (консультации, «санбюллетни», работа с вновь поступившим персоналом)		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
ИТОГО по старшей медицинской сестре		100,0				

Инструктор по физической культуре						
Качество образовательной деятельности		60,0				
Наличие положительной динамики развития детей		20,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 20 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Количество проведенных мероприятий по развитию детей	количество мероприятий в месяц	35,0	15			
Уровень организации среды развития ребенка		35,0				
Создание благоприятных условий для проведения занятий физкультурой и спортом		20,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 20 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Применение собственных разработок по улучшению среды развития, в том числе путем проведения игр		15,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 15 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
ИТОГО по инструктору по физической культуре		100,0				

Учитель - логопед							
Качество образовательной							
			60,0				
п	Плановые показатели премирования	Единица измерения	Значимость показателя баллов	Оценка выполнения критерия			Фактическое значение показателя для расчета ежемесячной премии.
				плановое значение показателя	факт	исполнения показателя	
	Наличие положительной динамики развития детей		25,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 25 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
	Количество проведенных мероприятий по развитию детей	количество мероприятий в месяц	35,0	10			
	Разработка внедрение методических и дидактических средств для учебно-воспитательного процесса	Количество разработок в месяц	15,0	2			
	Уровень организации среды развития ребенка		20,0				
	Создание благоприятных условий для проведения занятий		10,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 10 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
	Применение собственных разработок по улучшению среды развития, в том числе путем проведения игр		10,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 10 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
ИТОГО по учителю-логопеду			100,0				

Повар						
	Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи		35,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 35 баллов, при несоблюдении - 0 баллов		
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, сниженных с нарушением норм приготовления пищи		35,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 35 баллов, при несоблюдении - 0 баллов		
	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил		25,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 25 баллов, при несоблюдении - 0 баллов		
	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		5,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов		
	ИТОГО по повару		100,0			

Рабочий, оператор газовой котельной , кухонный работник, сторож, помощник воспитателя, машинист по стирке и ремонту спецодежды						
Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил		90,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 90 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		10,0	при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 10 баллов, при несоблюдении - 0 баллов			
ИТОГО по указанным категориям работников		100,0				

