

ПРИНЯТО:

на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от « 12 » февраля 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 41 ЦРР»
/ Е.В. Кубаткина /
Приказ № 4 от 11 . 02 . 2016 г.



П О Л О Ж Е Н И Е
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ,
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРЕМИРОВАНИЯ
И ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МАДОУ «Детский сад № 41 Центр развития ребёнка»

Настоящее Положение разработано в целях регламентации стимулирующих и компенсационных выплат работникам МАДОУ «Детский сад № 41 ЦРР» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Главы Рузского муниципального района от 29.04.2014г. № 1117 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Рузского муниципального района».

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников учреждения, для развития творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач, повышение качества образовательного процесса, поддержку талантливых работников.
- 1.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера вводятся в соответствии с действующим законодательством работникам за работу не входящую в круг основных обязанностей, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного решением о бюджете на соответствующий финансовый год, и определяются учреждением самостоятельно в зависимости от дополнительного объема работы, выполняемой работниками.
- 1.3. Компенсационные доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных законами или иными нормативными правовыми актами.
- 1.4. Основанием для планирования средств на доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера является распоряжение Правительства Российской Федерации от 09.06.92 № 1037, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Рузского муниципального района Московской области, постановлением Администрации Рузского муниципального района Московской области от 29.04.2014 №1117 (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Главы Рузского муниципального района Московской области).
- 1.5. Доплаты и надбавки, предусмотренные настоящим Положением, применяются к ставкам и окладам работников образования, установленным в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Рузского муниципального района Московской области, постановлением Администрации Рузского муниципального района Московской области от 29.04.2014 №1117 (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Главы Рузского муниципального района Московской области).

Каждый вид доплаты и (или) надбавки исчисляется из оклада (ставки) без учета других надбавок. Все доплаты и надбавки, установленные работнику, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

1.6. Доплаты работникам учреждения устанавливаются:

- 1) выплаты стимулирующего характера - по итогам предыдущего месяца,
- 2) выплаты компенсационного характера - ежемесячно, за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом,
- 3) выплаты премиального характера – ежемесячно, ежеквартально, по итогам года.

1.7. При установлении доплат и надбавок, а также определении их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.8. В случае изменения размера доплат и надбавок в связи с изменением соответствующих нормативных актов или несистематическим и некачественным выполнением или невыполнением дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты. Об изменениях работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

1.9. Доплаты компенсационного характера и доплаты за выполнение дополнительной работы являются обязательными к выплате.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Учреждению предусматриваются средства в размере 15% фонда оплаты труда на установление выплат компенсационного характера.

Учреждению предусматриваются средства в размере 15% фонда оплаты труда данного учреждения на установление выплат компенсационного характера.

Размеры доплат и надбавок компенсационного характера вводятся в соответствии с действующим законодательством за работу не входящую в круг основных обязанностей, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного решением о бюджете на соответствующий финансовый год, и определяется учреждением самостоятельно в зависимости от дополнительного объема работы, выполняемого работниками и максимальными размерами не ограничивается.

2.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

№	Показатели
2.2.1	За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда - до 12%. Установить компенсационные доплаты по следующей специальной оценки условий труда за неблагоприятные и тяжёлые условия труда: - сторожу, за работу в ночное время - 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22ч. до 6ч.); - сторожу, за работу в выходные праздничные дни работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы; - повару, помощнику повара, за работу у горячих плит, за работу, связанная с обрезкой мяса, рыбы, чисткой лука - 8 часов; - подсобному рабочему, за работу связанную с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением щелочей и химических веществ – 8 часов; - машинисту по стирке белья, за глажение одежды, стирка с использованием

	моющих и дезинфицирующих средств – 6 часов; - младшему воспитателю, за уборку помещений с применением дезсредств - 4 часа; - рабочему по уборке помещений, за уборку помещений с применением дезсредств - 4 часа; - главному бухгалтеру, бухгалтеру, делопроизводителю за работу за дисплеями ЭВМ – 4 часа. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику выполняющему работу, включенную в перечень, работодатель осуществляет оплату труда в размере повышенном до 12%.
2.2.2	Выплаты за работу в ночное время в размере 35% от ставки (оклада) заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов.)
2.2.3	За выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
2.2.4	Выплаты за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей.

№ п/п	Показатели	% от оклада
2.3.1	За участие в работе по организации и проведению общегородских мероприятий для детей, (спортивные соревнования, выставки, конкурсы, выступление детей на концертах)	до 4%
2.3.2	За работу по участию в организации городских мероприятий по распространению педагогического опыта, работы с родителями, реализации программ наставничества, осуществление работы с молодыми специалистами и т.д.	до 4%
2.3.3	Организация, проведение и личное участие в смотрах, конкурсах, выставках, победителям профессиональных конкурсов:	
	- на внутрисадовском уровне;	до 3%
	- на городском уровне;	до 5%
	- на областном уровне.	до 10%
2.3.4	Организация информационного обмена с Учредителем. Освещение деятельности детского сада в СМИ, сети Интернет, на официальном сайте. Работа с электронной почтой.	до 10%
2.3.5	Представление творческого опыта работы и повышение авторитета и имиджа учреждения (публикации в СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, педагогических чтениях, показ мастер-классов). Проведение РМО:	до 5%
	- на муниципальном уровне;	
	- на областном уровне.	
2.3.6	За работу в творческих группах УМЦ или учреждений	до 3%
2.3.7	За участие в инновационной деятельности, разработка и представление	до 2%

	проектов, авторских программ	
2.3.8	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	до 3%
2.3.9	Участие в комиссии по аттестации педагогических работников	до 5%
2.3.10	Работа с ресурсами в интернет – пространстве. Ведение официальных сайтов (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, ЕАСУЗ), электронной очереди.	до 10%
2.3.11	За заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки демонстрационного оборудования: кабинетом изобразительного искусства, музыкального зала, логопедического кабинета, психологической разгрузки детей, физкультурным залом, мини-музеем, методическим кабинетом	до 5%
2.3.12	Организация работы психолого -медико-педагогической консилиума (ПМПк) в МАДОУ. Подготовка документов на детей для территориальной ПМПк.	до 3%
2.3.13	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления (работа в комиссиях, ведение протоколов, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.)	до 3%
2.3.14	Разработка методических рекомендаций по организации питания детей: - оформление пакета нормативных документов; - ведение специальной документации; - разработка технологических карт по приготовлению блюд.	до 5%
2.3.15	За интенсивность, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания за временно отсутствующего работника.	до 5%
2.3.16	За работу по снижению заболеваемости воспитанников, внедрению здоровьесберегающих технологий	до 3%
2.3.17	За позитивную динамику работы с неблагополучными семьями	до 3%
2.3.18	Уровень удовлетворенности родителей качеством общего образования: 81%-100%	до 5%
2.3.19	Выполнение поручений, заданий заведующего, связанных с педагогическим процессом, но не входящих в должностные обязанности	до 4%

3. Условия для выплат стимулирующего характера.

3.1. В целях материальной заинтересованности работников, учреждению предусматриваются средства в размере от 1% до 10% фонда оплаты труда данного учреждения на установление выплат стимулирующего характера. Размер, порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок определяются с учетом результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, на основании заключения профсоюзной организации МАДОУ. Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за высокую результативность работы,
- выплаты за успешное выполнение наиболее сложных работ,
- за напряженный, интенсивный труд,

= премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.2. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам работы месяца, квартала, года в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных на эти

цели по представленным критериям. На стимулирование работников может направляться экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов.

3.3. Выплаты, доплаты, премии начисляются за фактически отработанное время. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, выплаты, доплаты и премии выплачиваются пропорционально отработанному времени. Размер выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничивается.

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

3.5. На установление стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом начальника Управления образованием по согласованию с РК Профсоюза.

3.6. На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с критериями Положения об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. На установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с критериями Положения об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем, утвержденным Управляющим Советом образовательного учреждения.

3.8. За выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения выплачивается премия в размере до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки в пределах установленного фонда оплаты труда по решению Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат МАДОУ № 41.

3.9. Направление средств на стимулирующие выплаты педагогическим работникам осуществляется за счет средств, полученных от оптимизации, сокращения неэффективных расходов.

3.10. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и коллективным договором, а также в соответствии с Перечнем, утвержденным на общем собрании трудового коллектива МАДОУ «Детский сад № 41 ЦРР» (протокол №1 от 26.01.2015г.) по следующим критериям:

3.11. Комиссия по назначению доплат и надбавок рассматривает представленные критерии и принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогическим и другим работникам, за исключением заместителей заведующего и главного бухгалтера.

3.12. О размере стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада заместителям заведующего и главному бухгалтеру, заведующий МАДОУ принимает решение самостоятельно в соответствии с критериями и показателями по должностям.

3.13. Решение комиссии по назначению доплат и надбавок оформляется протоколом, который подписывается членами комиссии.

3.14. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель принимает решение о частичном или полном лишении работника стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.15. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам работы за конкретный месяц в соответствующем порядке на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей:

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заместителю заведующего по ВМР (методисту)

№ п/п	Показатели	%
1.	Высокое качество образовательного процесса:	
1.1.	Представление творческого опыта работы и повышение авторитета и имиджа учреждения (публикации в СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, педагогических чтениях, показ мастер-классов). Проведение РМО:	
	- на муниципальном уровне;	до 1
	- на областном уровне.	до 3
1.2.	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	до 3
1.3.	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования, культуры, ГИБДД и др.	до 2
1.4.	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	до 2
1.5.	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.	до 3
1.6.	Руководство и координация деятельности педагогического персонала и специалистов	до 2
1.7.	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта	до 2
	- организация РМО, конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения,	до 5
	- района.	до 5
1.8.	Организация наставничества для начинающих воспитателей. Подготовка молодых специалистов.	до 3
1.9.	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	до 5
1.10.	Руководство и помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	до 3
2.	Особый вклад в развитие Учреждения:	
2.1.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	до 3
2.2.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	до 2
2.3.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	до 10
2.4.	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	до 5
2.5.	За интенсивность, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания за временно отсутствующего работника.	до 3

3.	Участие в утренниках в качестве сказочных персонажей	до 3
4.	Выполнение поручений, заданий заведующего, связанных с образовательным процессом, но не входящих в должностные обязанности	до 3
5.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
5.1.	Ведение документации в электронном виде. Составление презентаций о работе учреждения.	до 3
6.	Взаимодействие с семьями воспитанников:	
6.1.	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	до 3
6.2.	Руководство работой родительского клуба.	до 3
6.3.	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения). Уровень удовлетворенности родителей качеством общего образования: 81%-100%	до 3
7.	За стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет;	до 3
	- свыше 10 лет.	до 5
8.	Ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников, рациональная расстановка педагогических кадров по замене. Оформление протоколов совещаний, заседаний с педагогами.	до 3
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
11.	Отсутствие больничных листов у педагогов по итогам работы за месяц	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат главному бухгалтеру (бухгалтеру)

№ п/п	Показатели	%
1.	Обеспечение надлежащего выполнения финансово- хозяйственной деятельности	до 3
2.	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	до 3
3.	Разработка проектов по нормированию расходов финансовых и материально- технических ресурсов	до 3
4.	Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	до 3
5.	Анализ показателей выполнения плана по контингенту, финансовым расходам	до 3
6.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	до 5
7.	Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	до 5
8.	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	до 5
9.	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых 12 активов. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно - материальных ценностей	до 5
10.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги	до 10

	и платежи во внебюджетные фонды	
11.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	до 5
12.	Проведение запроса котировок, аукционов, в ЕАСУЗ, zakupki.gov.ru на основании 223-ФЗ «Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»	до 10
13.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, сметы доходов и расходов	до 5
14.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 5
15.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 5
	- свыше 10 лет	до 10
16.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
17.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 5
18.	Выполнение поручений, заданий заведующего, связанных с образовательным процессом, но не входящих в должностные обязанности	до 5

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат заместителю заведующего по безопасности

№ п/п	Показатели	%
1.	Своевременная разработка программы и планов развития ДОУ в области комплексной безопасности, антитеррористической и антикриминальной защищенности объектов и осуществление контроля их реализации.	до 3
2.	Предупреждение производственного травматизма и осуществление контроля их исполнения.	до 3
3.	Руководство и координация деятельности младшего обслуживающего и вспомогательного персонала.	до 3
4.	Своевременный контроль средств индивидуальной защиты.	до 3
5.	Принятие активных мер по обеспечению постоянной готовности системы связи и оповещения, технических средств охраны, а также защитных сооружений гражданской обороны.	до 3
6.	Обеспечение подготовки и проведение учений, тренировок по гражданской обороне, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности.	до 4
7.	Оказание содействия государственным инспекторам по пожарному надзору при проведении проверок в ДОУ.	до 5
8.	Организация расследования и установление причин и обстоятельств чс, происшедших в ДОУ.	до 5
9.	Осуществление общего руководства обучением и проверкой знаний по охране труда руководства и работников ДОУ	до 5
10.	Выполнение поручений, заданий заведующего, связанных с рабочим процессом, но не входящих в должностные обязанности	до 5
11.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
11.1.	Работа с ресурсами в интернет – пространстве.	до 10

	Ведение официальных сайтов (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, ЕАСУЗ)	
11.2	Составление презентаций о работе учреждения.	до 5
12.	Взаимодействие с семьями воспитанников:	
12.1	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	до 3
13.	Контроль, организация и выполнение работ по специальной оценке условий труда рабочих мест в организации, в части, касающейся требований безопасности.	до 5
14.	Участие в утренниках в качестве сказочных персонажей	до 3
15.	За стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет;	до 5
	- свыше 10-ти.	до 10
16.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
17.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заместителю заведующего по АХЧ (завхозу)

№ п/п	Показатели	%
1.	Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов (выписывание счетов, доставка материалов и оборудования).	до 5
2.	Руководство и координация деятельности младшего обслуживающего и вспомогательного персонала.	до 4
3.	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.	до 5
4.	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации.	до 3
5.	Рациональная расстановка обслуживающего персонала по замене, ведение табеля учета рабочего времени обслуживающего персонала.	до 3
6.	Качественная работа с поставщиками материалов и оборудования.	до 3
7.	Содержание территории и помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	до 3
8.	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования.	до 3
9.	Работа с ресурсами в интернет – пространстве. Ведение официальных сайтов (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, ЕАСУЗ).	до 10
10.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно деятельности.	до 4
11.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	до 5
12.	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	до 5
13.	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	до 5
14.	Выполнение поручений, заданий заведующего, связанных с рабочим процессом, но не входящих в должностные обязанности	до 5
15.	За стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет;	до 3
	- свыше 10-ти.	до 5
16.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10
17.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	до 20

	(благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	
--	--	--

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателю

№ п/п	Показатели	%
1.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	
1.1	В дошкольных группах общеразвивающей направленности:	
	- процент посещаемости от 91 до 100	до 4
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	до 3
1.2.	В группах для детей раннего возраста:	
	- процент посещаемости от 91 до 100	до 4
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	до 3
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	до 3
2.	Высокое качество образовательного процесса:	
2.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса: - планирование, организация детской деятельности	до 3
2.2.	- создание предметно-развивающей среды	до 1
2.3.	- бесплатное дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа);	до 4
2.4.	- наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.	до 1
2.5.	- наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение (паспорт безопасности).	до 3
2.6.	- достижения воспитанников выше средне районных значений	до 4
2.7.	- благоприятный психологический климат в группе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников)	до 1
2.8.	- за отсутствие задолженности по родительской плате.	до 3
2.9.	- эстетическое оформление групповых, участков, информационных стендов, изготовление пособий. Выполнение работы, связанной с обновлением и ремонтом помещений и оборудования.	до 3
2.10.	- участие в утренниках в качестве сказочных персонажей	до 3
3.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
3.1.	- написание планов работы в электронном виде;	до 1
3.2.	- составление презентаций опыта работы в электронной форме;	до 3
3.3.	- наличие публикаций в СМИ.	до 5
4.	Трансляция педагогического опыта:	
4.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	до 1
4.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	до 5
4.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне.	до 7
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки).	до 2
6.	Качественная дифференциация образовательного процесса в смешанных группах общеразвивающей направленности.	до 2
7.	За стаж непрерывной работы в Учреждении:	

	- от 5-ти до 10 лет;	до 3
	свыше 10 лет.	до 5
8.	Особый вклад в развитие Учреждения:	
8.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	до 5
9.	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:	
	- на уровне Учреждения;	до 2
	- на муниципальном уровне;	до 5
	- на региональном или федеральном уровне.	до 7
10.	Результативность работы с семьями воспитанников:	
10.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.)	до 3
10.2.	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования):	
	- 80-90%;	до 3
	- 90-100%.	до 5
11.	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 3
12.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
13.	Отсутствие больничных листов у педагогов по итогам работы за месяц	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре

№ п/п	Показатели	%
1.	Высокое качество образовательного процесса:	
1.1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса: - планирование, организация детской деятельности	до 3
1.2	- дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа);	до 3
1.3	Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.	до 3
1.4	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп и родителям.	до 3
1.5	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	до 3
1.6	Достижения воспитанников выше средне районных значений.	до 3
2.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
2.1.	- написание планов работы в электронном виде, сценариев;	До 1
2.2.	- подготовка презентаций опыта работы;	до 2
2.3.	- наличие публикаций в СМИ.	до 5
3.	Ролевое участие в праздниках для детей.	до 2
4.	Трансляция педагогического опыта:	
4.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	до 2
4.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном уровне	До 3
4.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне	до 5

	(победитель).	
4.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки).	до 5
5.	Качественная дифференциация образовательного процесса в смешанных группах общеразвивающей направленности.	до 3
6.	За стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет;	до 3
	свыше 10 лет.	до 5
7.	Особый вклад в развитие Учреждения. Выполнение поручений, заданий заведующего, связанных с педагогическим процессом, но не входящих в должностные обязанности.	до 3
8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	до 5
9.	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:	
9.1.	- на уровне Учреждения;	до 3
9.2.	- на муниципальном уровне (победители);	до 5
9.3.	- на региональном или федеральном уровне (победители).	до 10
10	Результативность работы с семьями воспитанников:	
10.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	до 3
10.2	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования):	
	- 80-90%;	до 5
	- 90-100%.	до 9
11.	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 2
12.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
13	Отсутствие больничных листов у педагогов по итогам работы за месяц	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогу-психологу, учителю-логопеду

№ п/п	Показатели	%
1.	Высокое качество образовательного процесса:	
1.1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 2
1.2	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп.	до 1
1.3	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	до 2
1.4	Достижения воспитанников выше средне районных значений.	до 2
1.5.	Продуктивное участие в методической деятельности ДООУ	до 1
1.6.	Поддерживание психологического благополучия в группах, снижение конфликтных и психотравмирующих ситуаций между сверстниками, сотрудниками и родителями.	до 1
1.7.	Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами	до 2

	творческих, социальных проектов.	
2.	Результативность работы:	
2.1	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	до 1
2.2	Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	до 2
3.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
3.1	- написание планов работы в электронном виде;	до 2
3.2	- составление презентаций опыта работы в электронной форме;	до 2
3.3	- наличие публикаций в СМИ.	до 2
4.	Трансляция педагогического опыта:	
4.1	Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	до 2
4.2	Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	до 5
4.3	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне.	до 5
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки).	До 2
6.	За стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет;	до 5
	- свыше 10 лет.	до 10
7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	до 2
8.	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:	
8.1.	- на уровне Учреждения;	до 2
8.2.	- на муниципальном уровне;	до 5
8.3.	- на региональном или федеральном уровне.	до 10
9.	Результативность работы с семьями воспитанников:	
9.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (консультации, мастер-класс, круглый стол, викторина и др.)	до 5
9.2.	Удовлетворенность родителей качеством работы учителя-логопеда, педагога-психолога:	
9.2.1	- 80-90%;	до 2
9.2.2	- 90-100%.	до 5
9.3.	Представление творческого опыта работы и повышение авторитета и имиджа учреждения (публикации в СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, педагогических чтениях, показ мастер-классов). Проведение РМО:	до 2
	- на муниципальном уровне;	
	- на областном уровне.	
10.	Организация взаимодействия с воспитателями и педагогами ДОУ, с другими организациями	до 2
11.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
12.	Отсутствие больничных листов у педагогов по итогам работы за месяц	до 10
13.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 10

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат младшему воспитателю

№ п/п	Показатели	%
1.	Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля):	
1.1.	Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	до 3
1.2.	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами. Обновление интерьера.	до 3
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля):	
2.1.	- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы;	до 5
2.2.	- тщательное соблюдение режима дня воспитанников;	до 3
2.3.	- своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, зам. зав. по АХЧ, зам.зав. по ВМР;	до 3
2.4.	- помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей;	до 3
2.5.	- помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к занятиям.	до 3
3.	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, специальной одежды (на основании результатов внутреннего контроля):	
3.1.	- отсутствие битой и сколотой посуды;	до 2
3.2.	- бережливое отношение к электроприборам, мебели, специальной одежде.	до 2
4.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 5
5.	Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля). Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей.	до 5
6.	Превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости группы	до 3
7.	За стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет;	до 10
	- свыше 10 лет	до 20
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 20
9.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат повару, помощнику повара

№ п/п	Показатели	%
1.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, специальной одежды.	до 10
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины:	

2.1.	- по качеству приготовления пищи	до 20
2.2.	- по санитарному состоянию помещений	до 10
2.3.	- по обработке и хранению продуктов.	до 10
3.	Ответственное соблюдение графика приготовления и выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	до 10
4.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 5
	- свыше 10 лет	до 10
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
6.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10
7.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат подсобному рабочему

№ п/п	Показатели	%
1.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, специальной одежды.	до 10
2.	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	до 20
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности.	до 10
4.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 10
	- свыше 10 лет	до 20
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 20
6.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10
7.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат делопроизводителю

№ п/п	Показатели	%
1.	Ведение и систематизация архива Учреждения.	до 20
2.	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	до 10
3.	Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве.	до 5
4.	Ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения.	до 5
5.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 10
	- свыше 10 лет	до 20
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	до 20

	(благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	
7.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10
8.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат машинисту по стирке белья, кастелянше

№ п/п	Показатели	%
1.	Интенсивность и напряженность труда.	до 20
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	до 10
3.	Сохранность технологического оборудования, специальной одежды, мягкого инвентаря	до 10
4.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 10
	- свыше 10 лет	до 20
5.	Бережное хранение и уход за сценическими костюмами	до 10
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
7.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10
8.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат уборщику производственных и служебных помещений

№ п/п	Показатели	%
1.	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	до 20
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности.	до 10
3.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 10
	- свыше 10 лет	до 20
4.	Безотказная работа по замене отсутствующих коллег и выполнение работы в полном объеме.	до 5
5.	Оказание помощи в одевании на прогулку детей раннего возраста (постепенный выход детей на прогулку)	до 5
6.	Качественная уборка дополнительных помещений (не реже 3-х раз в неделю): - музыкальный зал и кабинет музыкального руководителя (ежедневно), - методический кабинет, - кабинет учителя-логопеда (ежедневно), - кабинет заведующего, - бухгалтерия,	до 5

	- физкультурный зал (ежедневно).	
7.	Ролевое участие в праздниках для детей.	до 5
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 10
9.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10
10.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат дворнику

№ п/п	Показатели	%
1.	Сохранность инвентаря.	до 5
2.	Интенсивность и напряженность труда (уборка снега, листвы, выпиливание сухостоя, выкашивание травы)	до 30
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности.	до 5
4.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 10
	- свыше 10 лет	до 20
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 20
6.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10
7.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 10

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат сторожу

№ п/п	Показатели	%
1.	Интенсивность и напряженность труда в связи с обострением криминогенной обстановки.	до 20
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	до 20
3.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 10
	- свыше 10 лет	до 20
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 20
5.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10

6.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до
----	--	----

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат работному по обслуживанию здания

№ п/п	Показатели	%
1.	Интенсивность и напряженность труда (своевременное поддержание в рабочем состоянии систем электроснабжения, теплоснабжения, водоснабжения и канализации).	до 20
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	до 20
3.	Стаж непрерывной работы в Учреждении:	
	- от 5-ти до 10 лет	до 10
	- свыше 10 лет	до 20
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройстве территории, субботниках, помощь в расчистке снега на участках, ремонте и пр.)	до 20
5.	Отсутствие больничных листов по итогам работы за месяц	до 10
6.	Создание условий охраны здоровья детей, соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	до 10

4. Дополнительные выплаты стимулирующего характера.

К иным дополнительным выплатам стимулирующего характера относятся разовые премии и выплаты социального характера:

1. Премии:

- в связи с профессиональными праздниками,
- премии за выполнение особых заданий,
- премия по итогам работы за квартал, год.
- премии за общественную работу.

Премия устанавливается приказом руководителя по согласованию с представительным органом, за достижение высоких результатов деятельности.

При определении конкретного размера премии работникам учреждения учитываются результативность и качество выполняемой работы, объем и значимость проведенной работы.

Премии максимальным размером не ограничены. Работникам проработавшим не полный период, премия выплачивается за фактически проработанное время.

Выплата премии производится в пределах экономии средств фонда оплаты труда учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов.

Единовременное или ежеквартальное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- за качественную подготовку и проведение разовых мероприятий в масштабе учреждения, города, района, области;
- за качественную организацию профилактической работы;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и добросовестное отношение к должностным обязанностям;

- за высокое качество выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- обеспечение высокого качества санитарно - гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения;
- отсутствие задолженности по оплате за посещаемость МАДОУ;
- стабильно высокую посещаемость детей.

1. **Выплаты социального характера** направлены на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций, а именно:

- к юбилейным и праздничным датам (50,55,60 и т.д.);
- оказание материальной помощи.

2.1. Материальная помощь работнику оказывается в случае торжественного события в личной или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, травма, смерть близкого человека) в личной жизни работника.

2.2. Материальная помощь работнику оказывается на основании заявления работника в адрес руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим Советом, обеспечивающим демократический, государственно - общественный характер управления и профсоюзным комитетом.

2.3. Размер материальной помощи работнику определяется учреждением самостоятельно в пределах экономии фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа заведующей по согласованию с представительным органом.

5.Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен в случаях:

- За нарушение Устава Учреждения;
- За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- За нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- За нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей по согласованию с профкомом.