

Принято

на общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 2 от 20.06.2014

Утверждено

заведующим МКДОУ
Евстратовский детский сад
Воля М.Н. _____
Приказ № 32 от 20.06.2014

Согласовано

с учетом мнения представительного
органа
Председатель профкома
Соколова Е.В. _____



**Положение о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
Евстратовский детский сад Россошанского муниципального района
Воронежской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Евстратовский детский сад Россошанского муниципального района Воронежской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (с изменениями и дополнениями), в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и

порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам ДООУ устанавливаются руководителем ДООУ на основании решения органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, и согласования с профсоюзной организацией.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- стаж педагогической работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера, в том числе относятся:

- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплаты молодым специалистам.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда из бюджетных источников финансирования.

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы.

2.1.1. Показателями качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы могут быть признаны внедрение инновационных для учреждения учебных программ, экспериментальная и исследовательская работа (в т.ч. подготовительные работы), продвижение передового опыта в практику других педагогов и работников ДООУ, других образовательных учреждений муниципального и регионального уровней.

Эти показатели могут быть зафиксированы в рейтинговых листах.

Выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов устанавливаются в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда.

2.1.2. В целях реализации принципа целевого конкурсного стимулирования, программы развития, развития творческой активности и инициативы может быть проведен конкурс проектов, программ между педагогами, подразделениями, творческими группами, при подведении итогов, которого учитывается вклад конкурсантов в достижение планируемых результатов, эффективность деятельности.

Порядок, условия конкурса между участниками конкурса (педагогами, подразделениями, творческими группами) и условия назначения работникам выплат стимулирующего характера определяется положением о конкурсе,

согласованным с методическим (научно-методическим) советом, в соответствии с положением о стимулирующих выплатах работникам ДООУ.

2.1.3. В качестве конкурсных критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с п.2.1.1 и 2.1.2 могут учитываться следующие показатели:

- наличие и показатели эффективности реализации проекта, программы участника конкурса (педагога, подразделения, творческой группы);
- наличие и показатели эффективности научной и научно-методической деятельности;
- наличие и показатели эффективности внедрения учебно-методических комплексов, дисциплин, технологий и т.д.;
- проведение научно-методических мероприятий (семинаров, конференций), совместно с иными подразделениями, учреждениями, организациями;
- реализация социальных проектов и программ;
- ведение внеучебной научной, воспитательной и иной деятельности, не входящей в должностные обязанности, работы с воспитанниками и др.

2.1.4. Премияльные выплаты за высокие результаты работы назначаются работникам единовременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Воронежской области, главой Россошанского муниципального района, главой администрации Россошанского муниципального района, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Воронежской области, награждения орденами и медалями Российской Федерации, Воронежской области; награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, главы администрации и главы Россошанского муниципального района Воронежской области, другими наградами и поощрениями.

2.1.5. Работникам ДООУ, имеющим научные степени и почетные звания выплачиваются доплаты:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю ДООУ или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 2 000 рублей;
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю ДООУ или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 1 000 рублей;
- работникам, имеющим почетные звания и награды Российской Федерации, СССР («Народный», «Заслуженный ...») – 2 000 рублей;
- работники имеющие ведомственные нагрудные знаки отличия – 1 000 рублей.

2.2. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается работникам ежемесячно согласно положению о стимулирующих выплатах работникам ДООУ.

Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное ДООУ является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном ДООУ;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с ДООУ;
- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.

Начисление выплат за стаж непрерывной работы в ДООУ производится в соответствии с приказом руководителя ДООУ в пределах средств фонда стимулирования и на основании положения о стимулирующих выплатах работникам дошкольного образовательного учреждения. Выплата за стаж непрерывной работы в ДООУ устанавливается образовательным учреждением самостоятельно (таблица 1):

Таблица 1.

Примерные размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Примерные размеры (%)
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
от 15 и более	до 20

2.3. С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в ДООУ, рекомендуется производить выплаты за интенсивность работы в начальный период трудовой деятельности из стимулирующего фонда.

2.3.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет (при условии работы в учреждениях образования педагогическим работникам) после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливается выплата в процентах от фактической учебной нагрузки педагога в следующих размерах (таблица 2):

Категории молодых специалистов	Коэффициент
Имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	0,25
Имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием, а также закончившим магистратуру и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	0,30

Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие:

- законченное высшее (среднее) профессиональное образование;

профессионально- педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).

2.3.1. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.3.2 данного пункта.

2.3.2. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.3.3. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.

2.4. Учреждение самостоятельно определяет периодичность установления премиальных выплат по итогам работы (за полугодие, за год, месяц). Размер премии по итогам работы устанавливается в баллах.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников (основной персонал, административно-управленческий, обслуживающий персонал) учреждения показателей эффективности деятельности. ДОУ к каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливает критерии измерения показателей (таблица 3):

Примерные показатели условий премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Мониторинг индивидуальных достижений воспитанников (7 баллов)
	Участие в методической работе, конкурсах профессионального мастерства, использование современных образовательных технологий (20 баллов)
	Организация физкультурно-оздоровительной работы, организация бесплатного дополнительного образования (5 баллов)
	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках (8 баллов)
	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (8 баллов)
	Общественная активность (3 балла)
Завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ (6 баллов)
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ (6 баллов)
	обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ (6 баллов)
Медицинский персонал	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ (3 балла)
	контроль за состоянием здоровья воспитанников
	проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль за проведением закаливания) (3 балла)
	организация качественного питания воспитанников (3 балла)

	оформление тематических выставок для педагогов ДООУ и родителей воспитанников (3 балла)
Обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок (2 балла)
	содержание помещений и территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений (2 балл)
	соблюдение правил ТБ, ПБ, ОТ, правил внутреннего трудового распорядка (2 балла)
	общественная активность (3 балла)

2.5. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

2.6. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;
- при нарушении правил техники безопасности;
- при нарушении правил ведения документации.

2.7. Руководитель ДООУ с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления ДООУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования и (или) основания для отказа в премиальных выплатах.

Порядок рассмотрения органом самоуправления ДООУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

3. Заключительные положения.

3.1. Положение, согласованное с профсоюзной организацией (или трудовым коллективом) и принятое органом самоуправления ДООУ, наделенным соответствующими полномочиями, вводится в действие в соответствии с установленным законодательством и уставом учреждения порядком.