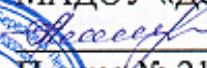



Принято.
На общем собрании работников
МАДОУ «Детский сад № 15»
Протокол № 3
от 25.05.2016 г

Утверждаю.
Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 15»
 А.П. Пенегина
Приказ № 21 от 25.05.2016 г



С учетом мнения
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад №15»
Председатель профкома
 М.В.Белкина

Положение
о выплатах компенсационного и стимулирующего характера
работникам Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15»

г. Березники 2016 г

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- приказом Минтруда России от 13 мая 2013 года № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- Постановлением администрации г.Березники от 28.03.2016 г. №883 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций города Березники»;
- Коллективным договором учреждения в целях стимулирования труда сотрудников, поддержки и заинтересованности педагогических и иных работников дошкольного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы в выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ «Детский сад № 15» в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования повышения профессионального мастерства, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий работников образовательного учреждения.

1.3. Положение регламентирует выплаты за значительные результаты труда работникам дошкольного учреждения, отражает результативность и интенсивность работы сотрудников детского сада.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, регулирующим виды, порядок назначения и размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет критерии результативности и интенсивности работы.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленной стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением.

1.5. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения заведующим Учреждения и действует до принятия нового.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются при наличии оснований следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- корректирующий коэффициент по результатам аттестации (для педагогических работников).

- 2.2. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных - устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.
- 2.3. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в соответствии с настоящим Положением. *Приложением №1*
- 2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.
- 2.5. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах установленной базовой части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3. Виды стимулирующих выплат.

- 3.1. Система стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад № 15» включает в себя:
- длительные (постоянные на определенный период) выплаты;
 - премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад сотрудника;
 - иные выплаты стимулирующего характера.
- 3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в отношении всех работников МАДОУ «Детский сад № 15», устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу, так и в фиксированной сумме и максимальными значениями не ограничиваются
- 3.3. Длительные стимулирующие выплаты устанавливаются за высокое качество и результативность работы. *Приложение №2*

4. Порядок назначения выплат стимулирующего характера стимулирования работникам учреждения.

- 4.1. Стимулирующие выплаты работникам МАДОУ «Детский сад № 15» производятся по результатам труда.
- 4.2. Стимулирующие выплаты не выплачиваются во время больничных листов и очередных отпусков.

4.3. Комиссия по распределению стимулирующего фонда ежегодно формируется приказом руководителя учреждения.

4.4. Оценка работников по показателям эффективности деятельности осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда с периодичностью один раз в месяц, в которую входят представители педагогического совета, профсоюзной организации и администрации

4.5. Для измерения качества и результативности труда по каждому критерию вводятся показатели, и устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах, 1 балл равен 1 % должностного оклада *Приложение №3, № 4*

4.6. В оценке эффективности деятельности сотрудников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего мониторинга администрации учреждения, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые органом общественного управления - профсоюзным комитетом.

4.7. Рейтинговые таблицы формируются по итогам работы за отчетный период по показателям эффективности деятельности работников, представленными ими в срок не позднее 25 числа каждого месяца и вносятся на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда, руководителю.

4.8. Размер стимулирующей выплаты работника определяется по формуле:

$$PCB = \frac{C\Phi}{(N1 + N2 + \dots)} \times N$$

где: PCB - размер стимулирующей выплаты работника (в рублях);

CФ - стимулирующий фонд определённого периода (в рублях);

(N1+N2+...) - сумма баллов всех работников за определённый период;

N - индивидуальное количество баллов работника за определённый период.

4.9. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены по решению комиссии по показателям, указанным в Положении об условиях назначения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, а также работник может лишиться стимулирующих выплат по приказу руководителя учреждения о дисциплинарном взыскании.

4.10. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий издает приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

4.11. Администрация учреждения и комиссия обеспечивают открытость информации о результатах деятельности педагогических и других работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности.

4.12. Конфликтная комиссия ДОО рассматривает и разрешает возникшие проблемы при обращении в письменном виде.

4.13. Стимулирующие выплаты руководителю ДОО осуществляются на основании приказа Учредителя.

5. Условия назначения стимулирующих выплат.

5.1. Выплаты стимулирующего характера назначаются при условии качественного исполнения должностных обязанностей, полного соблюдения трудовой, финансовой и исполнительской дисциплины.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых учреждению на оплату труда и размера стимулирующей части на месяц.

6. Условия снижения стимулирующих выплат.

6.1. Размер выплат стимулирующего характера может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью лишен в случаях:

- нарушение Устава Учреждения;
- нарушение производственной и трудовой дисциплины;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- сокрытия случая любой детской травмы;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- халатное отношение к имущественному комплексу учреждения;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- низкий уровень разрешения конфликтной ситуации с родителями воспитанников, другими сотрудниками Учреждения.

6.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается в размерах и на срок, определенный в приказе заведующего.

Выплаты компенсационного характера

Наименование выплаты	Категории работников		Размер выплаты
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (работы с использованием моющих и дезинфицирующих средств, приготовление дезинфицирующих средств)	Младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спец.одежды.		10%
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время)	Младший воспитатель, помощник воспитателя, работающие в группах с 24 часовым пребыванием детей.		35%
Работа в особых климатических условиях (уральский районный коэффициент)	Все работники		15%
Корректирующий коэффициент к базовому должностному окладу с учетом квалификационной категории:	Первая квалификационная	Воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед.	1,15 (15%)
	Высшая квалификационная категория		1,25 (25%)

Длительные выплаты стимулирующего характера

№	Перечень стимулирующих выплат	Размер в %	периодичность
1	Наличие отраслевой грамоты	10%	в течение года
2	Заведование кабинетом, получившим звание «Образцовый»	10%	в течение года
3	Организация услуг дополнительного образования (бесплатных)	до 50%	Сентябрь - май
4	Работа со сложным контингентом воспитанников (<i>дети с отклонениями в развитии</i>)	до 10%	в течение года
5	Выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	до 50%	в течение года
6	Административное дежурство	до 20%	в течение года

Приложение №3

Единовременные выплаты стимулирующего характера Показатели качества и результативности труда педагогических работников

Наименование критерия оценивания	Целевой показатель	Баллы
I. Эффективность образовательной работы		
Качество образовательного процесса (стиль общения и воспитания; инновационная направленность саморазвития;	Отсутствие замечаний по результатам контроля	до 3 .
Выполнение учебных программ	Отсутствие замечаний по результатам контроля	до 3 .
Инновационная деятельность педагога	Использование ИКТ в образовательной работе,	до 3 .
Организация массовых мероприятий: - для воспитанников ДОУ (2 и более - для детей г.Березники	Каждый факт проведения мероприятия	5 . 10 .
Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная сдача отчетов, планов	3 .
Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (очное участие): городской уровень: 1 место 2 место 3 место участие	Каждый факт участия	 10. 5 . 3 . 2 .

Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (заочное участие) (город, край, Россия, международный)	Каждый факт участия (не более 2 р.в месяц)	3- 5 .
Улучшение/ пополнение РППС для реализации основной (дополнительной) общеобразовательной программы в	Наличие нового методического материала	1 – 5
- . Обеспечение высокой посещаемости воспитанников	свыше 85% списочного состава, (1раз в квартал)	10
- Низкая заболеваемость детей	ниже среднего по учреждению (1 раз в квартал)	10
- Работа с семьями группы риска и СОП	Наличие и реализация ИПК и ИПР (1 раз в квартал)	5
-		
II. Методическая работа:		
Представление и обобщение своего опыта работы (в зависимости от сложности: конкурсы, мастер-классы, сценарии, и т.д.) (очное участие): - ДОУ - ГМО - конференции, форумы и т.п. городского уровня - Пермский край	Каждый факт участия	5 10 10 20.
Представление и обобщение своего опыта работы (в зависимости от сложности, в том числе, конкурсы, мастер- классы, сценарии и т.д.) (заочное участие): - ДОУ (публикация на сайте)	Каждый факт участия, но не более 2 раз в месяц	3-7
Участие в акциях (очное участие) - на уровне ДОУ - на уровне города	Каждый факт участия	3 5
Участие (слушатель) в конференциях, вебинарах и т.п. с последующим	Каждый факт участия, но не более 1 р. В квартал	1-3.
Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от сложности): - в ДОУ: участие, 3-1 место, В городском: участие, 3-1 место, В краевом: участие, 3-1 место	Каждый факт участия	3 5-10 5 10-20 10, 20-30
Руководство МО: -на уровне ДОУ, - на уровне города	каждый факт проведения	5 10
Участие и работа в творческих (рабочих) группах, комиссиях: -на уровне ДОУ, - на уровне города	Разработка и проведение мероприятий	3 7

Участие в утренниках, праздниках, развлечениях и т.п.:	Учитывается каждое выступление на мероприятиях	3-10
Наставничество (молодых специалистов, помощь в написании портфолио, и т.п.)	Каждый факт участия	3-5.
Доплата за исполнение временно отсутствующего работника	Каждая отработанная смена	0,5
Организация и участие в мероприятиях ДОУ общественной направленности (благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.)	Каждый факт участия	3-5
Организация и проведение ЗОК и ЛОК в ДОУ	Качественное проведение с наличием фото и видео материалов	5-8
III. Работа с родителями:		
Работа с семьями (родители, дети) «группы риска» и СОП, ОВЗ	Разработка и работа по ИОМ с детьми «группы риска» и СОП, своевременная сдача отчетов,	5.
Работа с семьями, не посещающих ДОУ (консультативный пункт)	Разработка и работа по ИОМ с «неорганизованными» своевременная сдача отчетов,	3.
Участие родителей в жизни ДОУ	Проведение мероприятий с родителями (каждый факт взаимодействия)	3 .
Задолженность по родительской плате	Отсутствие задолженности по родительской плате	1-3
IV. Единовременные выплаты		
Единовременная выплата за присвоение высшей квалификационной категории:	Приказ МоиН ПК о присвоении квалификационной категории	15
Единовременная выплата за присвоение кабинету (группе) статуса «Образцовый»	Приказ аттестационной комиссии	5-10
Результативность профессиональной деятельности	Суммарно по итогам мониторингов	Без ограничения
Премия по итогам работы	За месяц, квартал, год	До 100
Выполнения обязанностей за ушедшего в отпуск	По факту	До 100
Единовременная выплата педагогам за выпуск подготовительной к школе группы	Качественный показатель по результатам мониторинга	15

**Единовременные выплаты стимулирующего характера
для не педагогических работников.**

Наименование критерия оценивания	Целевой показатель	Периодичность	Баллы
I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1. Участие в подготовке учреждения к комплексным и тематическим проверкам вышестоящих органов	Объем, качество, результат	Единовременно	Не более 20
2. Отсутствие замечаний по итогам проверок (санитарных требований, организации питания, соблюдения правил безопасности, охраны жизни и здоровья детей.)	По итогам проверки	Единовременно	1 б
3. Отсутствие нарушений по актам ГС ГСЭН, ГПН, УВД и пр.	По итогам проверки	Единовременно	1 б
4. Сложность и напряженность в работе (аварийные ситуации, работа в вечернее время, выходные, подготовка к ЗОК, ЛОК и учебному году)	По факту	Единовременно	Не более 15
5. Экономия водо-энерго ресурсов	По факту	Ежеквартально	5
6. Сохранность оборудования, инвентаря, пособий, помещений	По итогам проверки	Ежеквартально	5б
7. Работа с Интернет ресурсами (официальные сайты: bus.gov; zakupki.gov;pult.ru и другие, сайт ДОУ)	объем, качество, результат	Ежемесячно	10
8. Своевременное и качественное оформление документации	По итогам проверки	Ежемесячно	5
9. Содействие педагогу в организации работы с детьми (участие в культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятиях, изготовление пособий и пр.)	По факту	Единовременно	Не более 5 б
10. Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок на другой группе	По факту	1 б день
	Совмещение работы по другой должности	По факту	1 б день
11. Выполнение особо важных работ, не предусмотренных должностной инструкцией	По приказу заведующего	Единовременно	Не более 30 б