



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад комбинированного вида №33 «Березка»
(МБДОУ «Детский сад №33»)

141067, М.о. г. Королев, ул. Новая, д.2а

Телефон: 8(495)515-01-34

e-mail: dedsad33@mail.ru

Принято на общем собрании ТК
Протокол №1 от 29.08.2016

Согласовано с ПК
Председатель ПК _____ Афанасьева Е.В.

Принято с учетом мотивированного мнения
Родительского комитета
Протокол №1 от 29.08.2016г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад №33» _____ Е.В. Аверина
приказ № 93-А от 01.09.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №33 «БЕРЕЗКА»
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №33»)

Королев 2016

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

I. Общие положения.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013г. №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области» (с учетом изменений), Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Королёва Московской области, утвержденным Постановлением Администрации города Королева Московской области от 25.04.2014 г. №693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королева Московской области», уставом МБДОУ «Детского сада №33» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида №33 «Березка» (далее по тексту МБДОУ).

1.1. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Установление данных выплат направлено на стимулирование работников МБДОУ к более качественному, эффективному, результативному, труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, осуществляется МБДОУ самостоятельно на основании оценки деятельности работника по установленным настоящим положением критериям.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. При этом бюджетные средства на выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере 1-30 % от фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- на выплату заместителям руководителя МБДОУ «Детский сад №33» по четырем разделам (максимальный балл -100);
- на выплату педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад №33» по пяти разделам (максимальный балл – 100);
- на выплату обслуживающему персоналу МБДОУ «Детский сад №33» по четырем разделам (максимальный балл – 100).

II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

2.1. Выплаты из фонда стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. По итогам работы за квартал работникам МБДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, расчет которых производится на основании критериев качества и результативности труда, установленных настоящим положением.

2.2.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемых таблицах равна 100). Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ по результатам работы за месяц производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Установление выплаты стимулирующего характера по результатам работы за месяца на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад №33» в начале нового учебного года.

2.2.3. Если на работника МБДОУ «Детский сад №33» в течение месяца, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту комиссия).

Состав комиссии формирует заведующий МБДОУ и утверждает соответствующим приказом. Председателем комиссии является заведующий МБДОУ, членами комиссии назначаются заместители МБДОУ. По усмотрению заведующего членами комиссии могут быть назначены, также и другие работники МБДОУ (не более 3 человек).

2.2.5. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется расчетную группу Комитета образования Администрации городского округа Королев Московской области для произведения расчета размера стимулирующих выплат.

2.2.6. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за месяц производятся *ежемесячно* одновременно с выплатой заработной платы.

2.2.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории.

В результате, для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ на текущий период.

2.3 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных средств. Предельный размер стимулирующих выплат установлен в размере до 150 процентов (1, - кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

III. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

3.1. Критерии оценки деятельности работника, сформированные в настоящем положении, разработаны МБДОУ самостоятельно с учетом мнения представительного органа и в соответствии с Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей работников общеобразовательных работников общеобразовательных учреждений Московской области, утвержденными приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 года № 2586 (в редакции приказа Министерства образования Московской области от 03.11.2009 года № 2282) «Обутверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению».

Критерии качества и результативности труда разработаны отдельно для следующих категорий работников учреждения:

- для педагогических работников образовательного учреждения (Приложение 1);
- для заместителей руководителя образовательного учреждения (Приложение 2);
- для обслуживающего персонала образовательного учреждения (Приложение 3).

		<p>выступления на методических объединениях, семинарах, круглых столах, педагогических советах, наличие опубликованных работ, наставничество;</p> <p>2.4. соблюдение культурно-гигиенических навыков, организация питания, закаливание;</p> <p>2.5. качество кружковой работы в группе.</p>	<p>от 0-3</p> <p>от 0-3</p>	
3.	Использование современных педагогических технологий, в том числе развивающих, здоровьесберегающих, интеллектуальных, нравственно-духовных и эстетических.	<p>3.1. использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программа, видео, аудио аппаратуры;</p> <p>3.2. разработка и создание личного портфолио;</p> <p>3.3. оформление и ведение документации воспитателя, используя электронный и бумажный носитель;</p> <p>3.4. выполнение требований по ведению групповой документации.</p>	<p>от 0-3</p> <p>от 0-3</p> <p>от 0-5</p> <p>от 0-5</p>	16
4.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	<p>4.1. прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки;</p> <p>4.2. обучение по программам средне-специального и высшего образования (для не имеющих такового);</p> <p>4.3. педагогических стаж воспитателя: от 0-до 5 лет, от 5 лет и выше;</p> <p>4.4. обучение на курсах по дополнительным программам.</p>	<p>от 0-3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>1</p>	12
5.	Социальные критерии.	<p>5.1. работа с родителями (количество проведенных мероприятий, оформление информационных стендов, уголков для родителей, проведение родительских собраний, досугов, открытых занятий для родителей и с родителями, праздников, развлечений);</p> <p>5.2. оформление участка в</p>	<p>от 0-3</p> <p>от 0-3</p>	8

		разное время года и в соответствии с возрастом и программными рекомендациями; 5.3. участие в оформлении ДОУ (территории и помещений)	от 0-2	
		ИТОГО		100

Критерии и показатели качества и результативности труда лежат в основе определения размера выплат стимулирующего характера.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100). Наибольшее количество баллов присвоено критериям стимулирующим работникам к созданию в группе детей атмосферы, способствующей достижению целей развития детей, сохранения и укрепления их здоровья.

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся МБДОУ «Детский сад №33» и отражают специфику его деятельности.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для заместителей
заведующего МБДОУ «Детский сад №33»

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1.	Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	<p>1.1. Организация целенаправленного воспитательно-образовательного процесса ДОУ в рамках единого образовательного пространства и создание необходимых условий для его осуществления.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Достижение основных целей образовательного процесса (сохранение здоровья воспитанников-отсутствие травматизма; % посещаемости детьми, % заболеваемости); - организация и контроль качества осуществления образовательного процесса; - корректировка хода реализации основных направлений развития ДОУ и программ опытно-экспериментальной и инновационной работы <p>1.2. Установление контактов и социального партнерства с соответствующими внешними организациями.</p> <p>1.3. Взаимодействие с родительской общественностью.</p>	<p>от 0-10</p> <p>от 0-10</p> <p>от 0-5</p> <p>от 0-5</p> <p>от 0-5</p>	35
2.	Эффективность и качество выполнения поставленных задач	<p>2.1. Координация работы структурных подразделений</p> <p>2.2. Охрана труда и создание безопасных условий организации образовательного и производственного процессов</p> <p>Организация соблюдения правил охраны труда и техники безопасности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение инструктажей и осуществление контроля за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда (главным показателем является – отсутствие травматизма на производстве) 	<p>от 0-15</p> <p>от 0-5</p>	40

		<p>- контроль соблюдения установленных правил трудового и внутреннего распорядка дня и условий содержания в безопасном состоянии помещений учреждения.</p> <p>2.3. Комплексная безопасность ДООУ:</p> <p>- состояние пожарной безопасности</p> <p>- состояние антитеррористической защищенности (в том числе организация и обеспечение охранной деятельности и контрольно-пропускного режима).</p> <p>- подготовка работников и воспитанников образовательного учреждения по вопросам комплексной безопасности ДООУ от угроз социального, техногенного и природного характера, к рациональным действиям в чрезвычайных ситуациях.</p> <p>(соответствующие инструктажи, занятия по ГО, наличие памяток и инструкций в группах по действиям в ЧС; проведение тренировок по эвакуации)</p> <p>- организация работы по обеспечению безопасности образовательных и производственных процессов, при проведении спортивно-массовых мероприятий, проводимых в образовательном учреждении</p> <p>2.4. Соответствие документации ДООУ нормативно-правовым актам и нормативным актам вышестоящих организаций.</p> <p>- участие в разработке проектов приказов, инструкций, программ и иных документов деятельности ДООУ</p> <p>- разработка планирующей и отчетной документации.</p>	<p>от 0-2</p> <p>от 0-3</p> <p>от 0-3</p> <p>от 0-3</p> <p>от 0-2</p> <p>от 0-5</p> <p>от 0-2</p>	
3.	Материально-техническое оснащение	<p>3.1. Содействие совершенствованию учебно-методической базы;</p> <p>3.2. Оснащение ДООУ необходимыми средствами техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечение санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников.</p>	<p>от 0-5</p> <p>от 0-5</p>	15

		3.3. Принятие необходимых мер по оснащению образовательного учреждения средствами антитеррористической защищенности и пожарной безопасности.	от 0-3	
		3.4. Организация проверок хранения, использования хозяйственного инвентаря и своевременная его замены в группах.	от 0-2	
4.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	4.1. Прохождение курсов повышения квалификации. 4.2. Повышение образовательного и профессионального уровня.	от 0-5 от 0-5	10
		ИТОГО		100

Критерии и показатели качества и результативности труда лежат в основе определения размера выплат стимулирующего характера.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100).

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся МБДОУ «Детский сад №33» и отражают специфику его деятельности.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для обслуживающего
работников МБДОУ «Детский сад №33»

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	1.1.сохранение здоровья воспитанников (отсутствие травматизма); 1.2.% посещаемости детьми; 1.3. закаливание 1.4.организация и качество проведения питания 1.5.сопровождение подгруппы детей в бассейн 1.6. соблюдение культурно-гигиенических навыков; 1.7. строгое выполнение режимных моментов в соответствии с Сан ПиНом; 1.8.соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	от 0-10 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-5 от 0-10	50
2.	Материально-техническое оснащение	2.1. содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями 2.2. участие в оформлении группы и ДОУ; 2.3. участие в жизни коллектива; 2.4. участие в ремонтах ДОУ; 2.5. хранение, использование хозяйственного инвентаря и своевременная его замена.	от 0-10 от 0-5 от 0-2 от 0-3 от 0-5	25
3.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	3.1. прохождение курсов повышения квалификации 3.2.повышение образовательного и профессионального уровня.	от 0-5 от 0-5	10
4.	Социальные критерии.	4.1. субъективная оценка родителями детей; 5.3. участие в оформлении	от 0-10 от 0-5	15

		участков и территории		
		ИТОГО		100

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в таблице равна 100). Наибольшее количество баллов присвоено критериям стимулирующим работникам к созданию в группе детей атмосферы, способствующей достижению целей развития детей, сохранения и укрепления их здоровья.

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ проводится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля дошкольного образовательного учреждения.

Все показатели вводятся МБДОУ «Детский сад №33» и отражают специфику его деятельности.



прошнуровано
пронумеровано и опечатано 1206
1206
Заведующий МБДОУ «Детский сад №33»
подпись сад Е.В. Саверина
подпись сад 09/11 20 16 год