

ПРИНЯТО
с учетом профсоюзного комитета
Протокол от «25» 07 2014г.
№ 8

Председатель профсоюзного
комитета МКДОУ «Детский сад №3п.Теплое»
Л.В.Морозова
«25» 07 2014г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом
от « 25 » 07 2014г.
№ 54/7

Заведующий
МКДОУ «Детский сад №3п.Теплое»
Н.В.Сенна
« 25 » 07 2014г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления доплат и надбавок,премирования
работников Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №3 п.Теплое»

Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально - экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров, используемые в МКДОУ. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДОУ по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом МКДОУ, приложением к Коллективному договору, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией ДОУ и согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

1. Общие положения и основные определения

1.1. Оплата труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 п. Теплое» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, правительства Тульской области, Положениями об условиях оплаты труда администрации муниципального образования Тепло-Огаревский район.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы ДОУ и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, условий труда.

1.4. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки с учетом повышений, установленных законодательством РФ, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально - квалификационных групп работников.

1.5. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение, закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работнику устанавливается в трудовом договоре на основе тарифной ставки соответствующего разряда ЕТС и коэффициента, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенности выполняемых им работ, фактические условия труда.

1.6. Начисление доплат, надбавок и премий выплачиваются в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах к должностным окладам, премия в денежном выражении, до 20 числа каждого месяца или ежеквартально.

1.7. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется старшему воспитателю, уполномоченному по охране труда, председателю профкома, старшей м/сестре.

1.8. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. ТК РФ «Стимулирующие выплаты»;

- Трудового кодекса РФ (ст. 144-154, 282-288, 333);
- Письмом министерства образования РФ от 09.04.93 № 67-14 «О порядке установления доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;
- Письмом министерства образования РФ от 03.03.95 № 16-М «О формировании средств по установлению доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;

Письмом министерства образования РФ от 02.02.95 № 04-М «Об использовании фонда экономии заработной платы»;

Закона РФ «Об образовании» (ст. 32, 43, 54)

- Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в РФ" от 24.11.95г. (ред. 29.12.01г.) (ст. 23) (сизм и доп.);
- Приказ Госкомобразования СССР от 20.08.90г. №579 (перечень работ с вредными условиями труда);
- Приказ Госкомобразования СССР от 17.01.90г. №45 "О хозяйственном механизме в народном образовании" (п.11);
- Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций МО Тепло-Огаревский район;
- Типового положения о дошкольном образовательном учреждении;
- Устава МКДОУ.

2. Виды материального стимулирования

- 2.1. В целях материального стимулирования работников в ДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:
Надбавки; Доплаты; Премии; Выплаты.
Материальная помощь, по итогам аттестации и лицензирования ДОУ;
- по итогам сдачи ДОУ к новому учебному году;
к юбилейным и профессиональным датам сотрудников (согласно Коллективному договору Учреждения);
 - День дошкольного работника.
- 2.2. **Надбавки** устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, за высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.
- 2.3. **Доплаты** устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.
- 2.4. **Доплаты и надбавки** устанавливаются заведующей на основе аттестации рабочих мест в соответствии со штатным расписанием, трудовыми договорами с работниками учреждения и по рекомендации старшего воспитателя, уполномоченного по охране труда, председателя профкома, старшей м/сестры.
- 2.5. **Доплата за совмещение** профессий (должностей) или выполнение

обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности и фиксируется в приказе.

2.6. **Премии, выплаты** - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ДООУ в целом или его структурным подразделением. В ДООУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДООУ. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.7. **Надбавка, доплата и другие выплаты** заведующему устанавливается приказом Учредителя.

2.8. Доплаты и надбавки могут быть изменены в течении года в зависимости от объема и качества проведенных работ, за которые они получены.

2.9. Срок положения неограничен. Положение действует до принятия нового.

3. Порядок установления доплат, надбавок и других выплат работникам МКДОУ

3.1. Порядок выплаты надбавок, доплат и материального поощрения работников МКДОУ, а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим «Положением», утвержденным заведующим и согласованным с профсоюзным комитетом. Вопросы материального стимулирования рассматриваются администрацией совместно с комиссией по материальному стимулированию и оформляются протоколом комиссии. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива.

3.2. Материальная помощь работникам учреждения оказывается с целью обеспечения социальной гарантии и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях- до 5000руб
- на ритуальные услуги по случаю смерти сотрудника, близких родственников / родителей, супруга, детей, родных братьев, сестер/- до 3000 руб.
- по состоянию здоровья работника / на лечение, операцию, покупку дорогостоящих лекарств, травмы и т.п./- до 4000руб
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т. д.-5000 руб;

3.3. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в данном Учреждении.

3.4. Порядок выплаты материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника на основании приказа руководителя согласованного с профкомом -до 100% от оклада /ставки/.

4. Показатели и размеры доплат, надбавок и материального стимулирования

Доплаты

4.1. Компенсационные доплаты выплачиваются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных на основании

письма Министерства образования РФ от 28.09.2001 г. № 2 - 9 -1316:
Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производятся доплаты:

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) - 35% от ставки - ст. 96 ТК РФ;
- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ;
- за работу с детьми, имеющими отклонения 20% - педагогам, 15% - помощникам воспитателя;

- 4.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС.

Перечень и размеры доплат:

43. Доплаты выплачиваются за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда,

предусмотренного по совмещаемым должностям; конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по согласованию с работником с учетом объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Доплата за совмещение профессий (должностей) или

выполнение обязанностей временно отсутствующего работника

устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

Надбавка

- 4.4. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС.

Перечень и размеры применяемых надбавок:

- 4.5. Надбавки работникам МКДОУ выплачиваются:

- молодым специалистам - до 20% (ст. 129 Закона РФ «Об образовании», ст. 144 ТК РФ, п. 1.6, постановления от 23.11.93 № 1080);

- материально - ответственным работникам - до 50% (в пределах фонда заработной платы) ст. 144 ТК РФ;

- педагогам за участие в экспериментальном режиме работы - 15% (ст. 54 Закона РФ «Об образовании»);

- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда - до 100%;

- за высокую результативность в работе (написание авторской программы, методики, участие в методобъединениях и т.д.) от 5 до 30%;
- за систематическое оформление развивающей среды групповых комнат, подготовку массовых мероприятий, за работу по родительской задолженности по оплате за содержание детей в ДОУ -до 20%;
- за работу на приусадебном участке (огороде), цветниках до 20%;
- музыкальному руководителю за систематическое оформление развивающей среды музыкально-спортивного зала, подготовку массовых мероприятий до 20%;
- инспектору по охране прав детства, за работу с детьми оставшихся без попечения родителей, а также детей, имеющих опекунов до 10%;
- уполномоченному по социальному страхованию, оформление больничных листов и другой документации до 10%;
- за руководство мини-музеем «Горница» до 10%;
- инспектору по охране труда работников ДОУ, оформление необходимой документации по охране труда, разработку инструкций до 15 %;
- за применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий, за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья - до 20%;
- за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда - до 5%;
- за постоянное самостоятельное совершенствование воспитательно-образовательной работы, непрерывное повышение уровня теоретической подготовки и педагогического мастерства начинающим педагогам - до 20%;
- педагогам за работу на компьютере в нерабочее время - до 30%;
- за разработку и изготовление методических пособий, демонстрационного материала до 25%;
- старшему воспитателю, за сложность и напряженность в работе: исполнение обязанностей заведующей детским садом (на период отсутствия заведующей), осуществление методической работы в ДОУ, обеспечение составления всей установленной отчетной документации, координирование работ всех педагогических работников на выполнение Программ воспитания и обучения дошкольников, учебных и личных планов, программ, экспериментальной работы, за организацию разработки, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, работу на компьютере- до 60%
- ответственному за ведение сайта МКДОУ «Детский сад №3 п.Теплое» до 25%;
- оператору электронного мониторинга – до 25 %;
- за организацию и регулирование работы сайта МКДОУ, сбор ,обработку и своевременное размещение информации на сайте пресс-секретарю - до 30%;
- секретарю-машинистке за напряженность в работе, за большой объем, за работу на компьютере до 100%;
- за работу не входящую в должностные обязанности: ежемесячное начисление родительской платы за питание и содержание ребенка в детском саду до 25%
- ответственной за начисление компенсации части родительской платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми до 25% , посещающими образовательное учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании», на основании Устава (Основного Закона) Тульской области
- за организацию и регулирование работы сайта МКДОУ, сбор ,обработку и своевременное размещение информации на сайте ответственному пресс-секретарю до 15%;

- за почетное звание – 10 %;
- педагогам за организацию и проведения с детьми клубов по- интересам- до 20%
- за разработку и внедрение в практическую деятельность педагогического модуля -до 20 %;
- за участие в конкурсах разного уровня (муниципальный, региональный) -до 10%
- за повышение качества воспитательно-образовательной работы начинающих воспитателей, за наставничество - до 10%;
- за проведение фото - видеосъемок массовых мероприятий МКДОУ и обработку информации -до 25%;
- за проведение фото – видеосъемок массовых мероприятий МКДОУ и обработку информации - до 15%;
- за работу по социальной защите работников, заключению и контролю за выполнением коллективного договора до 5 %;
- медицинской сестре за внедрение инноваций по закаливанию и оздоровлению детей, внедрение и использование профилактических мероприятий по снижению заболеваемости, индивидуальную работу с родителями(законными представителями) до 40%;
- выполнение заказа продуктов, с расчетом на каждый день , на одного ребенка на каждый квартал, реестра закупок товаров на каждый день - до 40%;
- помощникам воспитателя, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков -до 40%;
- за работу по доставке продуктов питания с пищеблока на 2-ой этаж, из-за отсутствия малой механизации- до 15 %;
- уборку помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов - до 15%;
- старшему повару, - за организацию работы производства, за постоянный контроль качества сырья, поступающего на пищеблок, за обеспечение соблюдения технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, санитарных правил, внедрение рациональной организации труда, проведение инструктажа по охране труда и техники безопасности.- до 120%;
- повару за ежедневное проведение с медсестрой бракеража готовой продукции, участие в составлении перспективного и ежедневного меню - до 20%
 - завхозу за сложность и напряженность в работе, за материально-финансовый учет и работу с торговыми организациями, поездки за пределы района за материальными ценностями, ненормированный рабочий день во время поездок до 100%;
 - ответственному за электрохозяйство, дошкольного учреждения - до 35%;
 - ответственному за противопожарный режим в дошкольном учреждении - до 35 %;
 - ответственному за энергосбережение дошкольного учреждения - до 35 %;
 - контрактному управляющему – до 70 %;
 - сторожу - за напряженность в работе: поддержание противопожарного состояния

- учреждения, территории; контроль за работой водопроводной, канализационной, отопительной систем, принятие мер по устранению возникших аварий до 50 %;
- дворнику-за напряженность в работе (после снегопада, листопада),за ненормированный рабочий день, обрезку веток деревьев, кустарников, покос трав по периметру прилегающей территории в радиусе 10м за ограждениями, вывоз мусора, листья в весенне-летний-осенний периоды;
 - прачке-за чистку, стирку особо тяжелого мягкого инвентаря дорожек, ковров, прикроватных ковриков и т.п. до 30%;
 - электрику- за большой объем, напряженность в работе, мелкий ремонт бытовой техники до 90%;
 - грузчику -за напряженность в работе: за доставку товаров из торговых точек поселка вручную и пешим ходом, работу с сопроводительными документами до 100 %;
 - рабочему по обслуживанию здания, за напряженность в работе: большой объем работы, выход на работу в нерабочее время во время аварийных ситуаций до 130%;

4.6. Доплаты (предусмотренные законодательством, постановлениями, ТК РФ и др. документами).

- за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда-24% (ст. 146 Т К РФ),
- горячий цех-12%
- за стаж работы старшей медицинской сестре - 30%
- за работу в ночное время (сторож)- 35% (ст. 154 Т К РФ)
- за почетное звание -10%
- за совмещение профессий (ст. 151 Т К РФ);
- за расширение зон обслуживания (ст. 151 Т К РФ);
- увеличение объема выполняемых работ (ст.151 Т К РФ);
- за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих сотрудников (ст.151 Т К РФ);
- за интенсивность труда (ст. 144 Т К РФ);
- при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 Т К РФ);
- несовершеннолетним сотрудникам и сотрудникам-инвалидам (ст. 271, 92 Т К РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни (ст.153 Т К РФ).

5. Премирование

Приказом заведующего дошкольного учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных результатов.

Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников ДОУ осуществляется приказом заведующего ДОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы ДОУ в течение определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников ДОУ приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

- 5.1 Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений. Премии максимальными (минимальными) размерами не ограничены.
- 5.2 Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- 5.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам за дисциплинарное взыскание.
- 5.3 5.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренное по смете на текущий год, фонда доплат.

5.8 Показатели премирования,выплат:

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, норм трудовой дисциплины, соблюдение расписания занятий;
- соблюдение правил техники безопасности на рабочем месте;
- своевременное
- соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдение санитарно-гигиенических(эпидемиологических) требований, соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений;
- качественная уборка помещений, территории, подсобных помещений;
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: всероссийских, городских, районных;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников (в соответствии с коллективным договором) или учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за большой вклад в дело воспитания и обучения детей при подготовке к школе;
- отсутствие жалоб со стороны родителей, администрации, общественности и т.д.;
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- обновление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГТ,ФГОС;
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- реализация утвержденной образовательной программы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, проектов, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;

- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города и участие в других мероприятиях ДОО по распространению опыта работы;
- за разработку и реализацию проектной деятельности;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДОО (итоги смотров - конкурсов, авторских проектов и др.);
- по результатам подготовки Учреждения к новому учебному году;
- за активную работу по подготовке учреждения к новому учебному году, к отопительному сезону.
- проведение открытого занятия, опытно-экспериментальной деятельности, мастер-классы, выступления: в круглых столов, семинаров, педагогических чтений, конкурсов – выставок, досугов, развлечений; и т.п.;
- публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.;
- работа в инновационном режиме, разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОО комплексных и парциальных программ развития, образовательных программ, ДОО ;проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОО у родителей и общественности;
- подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня;
- организацию отдыха детей в летнем оздоровительном лагере;
- за активную работу(результатам) по подготовке учреждения к новому учебному году, к отопительному сезону.
- организацию летне-оздоровительного отдыха детей (пришкольного лагеря);
- создание условий для укрепления здоровья воспитанников;
- оценка качества работы педагога гражданским институтом по результатам анкетирования;
- проведение мероприятий по профилактике заболеваний детей в ДОО;
- -организация стабильного повышения профессионального мастерства;
- проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения , тепло-снабжения;
- соблюдение технологии приготовления пищи, его разнообразие;
- соблюдение графика выдачи пищи; сотрудничество и взаимодействие с родителями;
- активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, субботниках, ремонте учреждения, уборка территории,подсобных помещений и т.п.;
- за мелкий ремонт и изготовление атрибутов к сюжетно-ролевым играм, изготовление декораций, демонстрационного материала к праздникам, развлечениям, воспитательно-образовательного процесса;
- за напряженность в работе;
- дворнику- за обрезание зеленых насаждений, удаление сорняков на территории и близлежащей территории, полив цветников, расчистка спортивных и игровых площадок в

весенне-осенне-зимний периоды, за выход на работу в осенне-зимний период в выходные дни и более раннее время в случае снегопада, непогоды;

- за непрерывный стаж работы в Учреждении;
- за напряженность и сложность работы (председателю профкома, (секретарям собраний, советов и т.п.);
- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий;
- отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;
- юбилейным датам учреждения;
- по итогам работы за весь год.

5.9. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности ДООУ на заседании Совета педагогов при условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.

5.10. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

Предусмотреть:

- сохранение среднемесячной заработной платы работнику при направлении его на КПК, командировок с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ).

6. Показатели, влияющие на лишение размера премии

6.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка ;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально - технической базы ;
- небрежного отношения к ведению рабочей документации;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);
- в случае роста детской заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи;
- за однообразие ассортимента блюд;
- несоблюдения выдачи нормы питания;
- нарушения санитарных норм правил приготовления пищи;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья;
- несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества;
- невыполнения задач и мероприятий годового плана;
- при нарушении больничного режима,
- недобросовестного отношения к работе.

- 7.2. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в

каждом случае.

- 7.3. Бухгалтер ежемесячно дает заведующей МКДОУ справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за

прошедший отчетный период к распределению.

- 7.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

8. Порядок расчета премирования

4.1. Распределение средств из фонда доплат, надбавок осуществляется комиссией поощрению сотрудников, состав которой утверждается профсоюзным комитетом МКДОУ «Детский сад №3 п.Теплое». В состав комиссии должны быть включены представители первичной профсоюзной организации.

4.2. Заседание комиссии по распределению средств из фонда доплат, надбавок проходит один раз в месяц, не позднее 18 числа текущего месяца.

4.3. Администрация, члены профсоюзного комитета предоставляют в комиссию ходатайство о показателях деятельности (Приложение № 1 к Положению о порядке установления доплат и надбавок, премирования работников МКДОУ «Детский сад №3 п.Теплое») (не позднее 18 числа каждого месяца), являющихся основанием для премирования.

4.4. По итогам заседания комиссии оформляется протокол, утвержденный комиссией поощрению, где полностью прописывается размер доплат в денежном эквиваленте за каждый конкретный вид выполненных работ и вывешивается на стенд для ознакомления. На основании протокола издается приказ по ДОУ.

4.5. Все случаи не премирования и спорные вопросы рассматриваются на заседании комиссии, согласовываются с руководителем и профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке в каждом случае.

Приложение 1

к Положению о порядке установления доплат и надбавок,

премирования работников

МКДОУ «Детский сад №3 п.Теплое»

**1.Критериальный лист оценки показателей обеспечения
качественного и целостного воспитательно-образовательного
процесса в Муниципальном казённом дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад № 3 п.Теплое»**

(стимулирующие выплаты)

Показатель	Размер выплат (премий), выраженный в баллах	Размер выплаты (руб)
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, норм трудовой дисциплины, соблюдение расписания занятий;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
-соблюдение правил техники безопасности на рабочем месте; - соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей; -соблюдение санитарно-гигиенических (эпидемиологических) требований, соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений;	до 1 балла	До 1 балла -999 руб
- качественная уборка помещений, территории, подсобных помещений;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
по итогам конкурсов: всероссийских, городских, районных;	От 1 до 10 баллов	1 балл-1000 руб.
- в связи с юбилеями работников (в соответствии с коллективным договором) или учреждения; -награждение грамотами и наградами вышестоящих организаций;	От 1 до 10 баллов	1 балл-1000 руб.
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей; - за высокое качество оздоровительной работы с детьми;	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.

- организацию отдыха детей в летнем оздоровительном лагере; -создание условий для укрепления здоровья воспитанников; -проведение мероприятий по профилактике заболеваний детей в ДОУ;		
- большой вклад в дело воспитания и обучения детей при подготовке к школе;	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.
- отсутствие жалоб со стороны родителей, администрации, общественности и т.д.; -оценка качества работы педагога гражданским институтом по результатам анкетирования;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
-создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений);	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.
-обновление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГТ,ФГОС;	От 1 до 6 баллов	1 балл-1000 руб.
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
-реализация утвержденной образовательной программы; - разработка и реализация новых педагогических технологий, проектов, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города и участие в других мероприятиях ДОУ по распространению опыта работы;	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.
- за разработку и реализацию проектной деятельности;	От 1 до 3 баллов	1 балл-1000 руб.
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДОУ (итоги смотров - конкурсов, авторских проектов и др.);	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.
- за активную работу(результатам) по подготовке учреждения к новому учебному году, к отопительному сезону.	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.
- проведение открытого занятия, опытно-экспериментальной деятельности, мастер-классы, выступления: в круглых столов, семинаров, педагогических чтений, конкурсов – выставок,досугов,развлечений; и т.п.; - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п;	От 1 до 6 баллов	1 балл-1000 руб.

- работа в инновационном режиме, разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ комплексных и парциальных программ развития, образовательных программ, ДОУ ;проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности;	От 1 до 4 баллов	1 балл-1000 руб.
- подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня;	От 1 до 4 баллов	1 балл-1000 руб.
-организация стабильного повышения профессионального мастерства;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
-проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения , тепло-снабжения);	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
- соблюдение технологии приготовления пищи, его разнообразие; - соблюдение графика выдачи пищи; сотрудничество и взаимодействие с родителями;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
- активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, субботниках, ремонте учреждения, уборка территории, подсобных помещений и т.п.;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
- за мелкий ремонт и изготовление атрибутов к сюжетно-ролевым играм, изготовление декораций, демонстрационного материала к праздникам, развлечениям, воспитательно-образовательного процесса;	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.
- за напряженность в работе; за напряженность и сложность работы (председателю профкома, секретарям собраний, советов и т.п.);	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
- дворнику- за обрезание зеленых насаждений, удаление сорняков на территории и близлежащей территории, полив цветников, расчистка спортивных и игровых площадок в весенне-осенне-зимний периоды, за выход на работу в осенне-зимний период в выходные дни и более раннее время в случае снегопада, непогоды;	От 1 до 3 баллов	1 балл-1000 руб.
- за непрерывный стаж работы в Учреждении;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к проведению оздоровительных и	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.

профилактических мероприятий;		
- отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;	От 1 до 2 баллов	1 балл-1000 руб.
- юбилейным датам учреждения; - по итогам работы за весь год.	От 1 до 5 баллов	1 балл-1000 руб.

Компенсационные выплаты в %

Наименование выплаты	Размер выплаты в %	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Книгоиздательская продукция		Закон Тульской области «Об образовании»
Наличие квалификационной категории		Аттестационный лист
Наличие отраслевой награды	10%	Положение об оплате труда работников Учреждения
Образование		Документ об образовании
Стаж работы		Трудовая книжка
Сложность		Положение об оплате труда работников Учреждения
	Педагогический персонал	
За систематическое оформление развивающей среды групповых комнат, подготовку массовых мероприятий ,работу на приусадебном участке (огороде), за работу по родительской задолженности по оплате за содержание детей в ДОУ.	до25%	Приказ,Тарификация
За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий, за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья детей	до25%	Приказ, Тарификация
за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда	до 7%	Приказ ,Тарификация

. За разработку методических пособий, работу на компьютере в нерабочее время	до 25%	Приказ ,Тарификация
ответственной за ведение сайта	до 25%	Приказ ,Тарификация
оператору электронного мониторинга	до 25%	Приказ ,Тарификация
за работу не входящую в должностные обязанности (ежемесячное начисление родительской платы за питание и содержание ребенка в детском саду; ответственной за начисление компенсации части родительской платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, посещающими образовательное учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании», на основании Устава (Основного Закона) Тульской области; инспектору по охране прав детства,за работу с детьми оставшихся без попечения родителей, а также детей, имеющих опекунов. инспектору по охране труда работников ДОУ,оформление необходимой документации по охране труда, разработку инструкций.уполномоченному по социальному страхованию, оформление больничных листов и другой документации. за руководство мини-музеем «Горница»; за работу по социальной защите работников, заключению и контролю за выполнением коллективного договора	до 25%	Приказ ,Тарификация
За организацию и проведение с детьми клубов по- интересам	до 30%	Приказ ,Тарификация

За организацию и регулирование работы сайта МКДОУ, сбор, обработку и своевременное размещение информации на сайте ответственному пресс-секретарю	до 15%	Приказ ,Тарификация
За разработку и внедрение в практическую деятельность педагогического модуля	до 25%	Приказ ,Тарификация
За проведение фото – видеосъемок массовых мероприятий МКДОУ и обработку информации	до 15%	Приказ ,Тарификация
За сложность и напряженность в работе: исполнение обязанностей заведующей детским садом (на период отсутствия заведующей), осуществление методической работы в ДОУ, обеспечение составления всей установленной отчетной документации, координирование работ всех педагогических работников на выполнение Программ воспитания и обучения дошкольников, учебных и личных планов, программ, экспериментальной работы, за организацию разработки, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, работу на компьютере (старший воспитатель)	до 40%	Приказ ,Тарификация
	Обслуживающий персонал	Приказ ,Тарификация
за организацию работы производства, за постоянный контроль качества сырья, поступающего на пищеблок, за обеспечение соблюдения технологии приготовления пищи,	До 75%	Приказ ,Тарификация

норм закладки сырья, санитарных правил, внедрение рациональной организации труда, проведение инструктажа по охране труда и техники безопасности (повар);		
за ежедневное проведение с медсестрой бракеража готовой продукции, участие в составлении перспективного и ежедневного меню (повар);	До 15%	Приказ ,Тарификация
за большой объем, напряженность в работе, мелкий ремонт бытовой техники (электрик)	До 50% от ставки	Приказ ,Тарификация
за напряженность в работе: за доставку товаров из торговых точек поселка вручную и пешим ходом, работу с сопроводительными документами (грузчик).	До 50% от ставки	Приказ ,Тарификация
., за напряженность в работе: большой объем работы, выход на работу в нерабочее время во время аварийных ситуаций, поддержание противопожарного состояния учреждения, территории; контроль за работой водопроводной, канализационной отопительной систем. (рабочий по обслуживанию здания)	До 100% от ставки	Приказ ,Тарификация
за напряженность в работе, за ведение документооборота, за большой объем, за работу на компьютере (секретарь – машинист).	До 50% от ставки	Приказ ,Тарификация
за напряженность в работе (после снегопада, листопада), за	До 70%	Приказ ,Тарификация

ненормированный рабочий день, обрезку веток деревьев, кустарников, покос трав по периметру прилегающей территории в радиусе 10 м за ограждениями, вывоз мусора, листвы в весенне-летний-осенний период(дворник)		
за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков (помощник воспитателя) Основание: разъяснение к ЕТС Минобразования РФ № 10/32- Т от 12.01.93г.	До 70%	Приказ ,Тарификация
за чистку, стирку особо тяжелого мягкого инвентаря дорожек, ковров, прикроватных ковриков и т.п.(рабочей по стике белья)	До 20%	Приказ ,Тарификация

2. Порядок установления размера выплат (премий) из над тарифного фонда оплаты труда работников ДОУ.

2.1. Размеры выплат (премий) работникам ДОУ устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности всех работников ДОУ.

Оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ учитывают результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителем, старшим воспитателем ДОУ, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки родителями воспитанников (анкеты).

2.3. Руководителем, по ходатайству членов профсоюзного комитета представляется в профсоюзный комитет ДОУ информация о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат (премий) ежемесячно.

2.4. Поощрительные выплаты из над тарифного фонда оплаты труда работникам ДОУ осуществляются в виде выплат (премий) на основании протокола комиссии по поощрению сотрудников ДОУ

2.5. На основании проведенной оценки производится подсчет баллов ежемесячно. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется протокол с указанием конкретной суммы выплат (премии) в денежном эквиваленте, учитывая личный вклад каждого сотрудника.

2.6. Критерии баллов в денежном эквиваленте:
До 1 балла – до 999 руб.

1 балл – 1000 руб.

2 балла – 2000 руб.

3 балла – 3000 руб.

4 балла – 4000 руб.

5 баллов – 5000 руб.

6 баллов – 6000 руб.

7 баллов – 7000 руб.

8 баллов – 8000 руб.

9 баллов – 9000 руб.

10 баллов – 10000 руб.

2.7. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом заведующей в % соотношении.