

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ «Детский сад № 9
общеразвивающего вида»
_____ В. А. Бурова
« ____ » _____ 2014 г.



**Положение о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9
общеразвивающего вида»**

1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 общеразвивающего вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 20.08.2013г. № 2441 «О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей г. Петропавловска-Камчатского» и с целью материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 общеразвивающего вида» (далее – Учреждение) в повышении качественных показателей, результативности работы, в проявлении инициативы, творчества, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения.

2. Стимулирование труда работников Учреждения осуществляется из фонда экономии заработной платы в пределах объема средств, утвержденных на оплату труда на очередной финансовый год, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Петропавловск – Камчатского городского округа.

3. Материальное стимулирование труда работников Учреждения осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (см. Приложение 1, 2);
- за выполнение особо важных и срочных работ (см. Приложение 3);
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (см. Приложение 4);
- премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (см. Приложение 5);

4. 4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику МБДОУ «Детский сад 9», учреждения образования с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников учреждений образования, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются соглашениями, локальными правовыми актами учреждения образования.

4.2. Работникам учреждений образования устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- 4.2.1 персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 4.2.2 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- 4.2.3 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения образования в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения образования на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных пунктами 4.3 - 4.5 настоящего Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения образования персонально в отношении каждого работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

4.4.1 при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 10;

4.4.2 при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15;

4.4.3 при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20;

4.4.4 при выслуге свыше 15 лет – до 30%.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающий коэффициент за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада применяется повышающий коэффициент за стаж работы в соответствии с муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размере принимается руководителем учреждения образования персонально в отношении каждого работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ - до 5,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении образования устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.6.1 за выполнение особо важных и срочных работ;

4.6.2 за интенсивность и высокие результаты работы;

4.6.3 премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

4.6.4 премии за образцовое качество выполняемых работ.

4.7. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения образования в пределах средств субсидии, выделенной учреждению образования на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием учреждением образования в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и в пределах размера выплат на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения образования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением образования на оплату труда работников.

4.8. Премирование работников учреждения образования осуществляется в соответствии с настоящим Положением, локальными правовыми актами учреждения образования. При премировании учитываются:

4.8.1 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

4.8.2 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4.8.3 качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения образования;

4.8.4 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения образования;

4.8.5 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

4.8.6 участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения образования или в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.10. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

4.10.1 поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации;

4.10.2 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Размер премии определяется в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения образования или в абсолютном размере. Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

4.11. Педагогическим работникам учреждений образования, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

4.12. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и приступившим к педагогической деятельности в учреждениях образования, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) в порядке и размерах, утвержденных муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа

4.13. Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премирования может быть уменьшен) при низком качестве выполняемых работ, отсутствии результативности; при наличии жалоб на работу сотрудников от родителей и контролирующих органов; при наличии травм; за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, требований охраны труда (ПБ, ГО и ЧС в помещениях и на территории МБДОУ), выполнение правил внутреннего трудового распорядка; при нарушении локальных актов, приказов Учреждения. Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. Не представлению к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента
к окладу работников Учреждения

	Критерии	коэффициент	
		постоянный	единовременный
1.	Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах (по согласованию с отделом образования): - регионального уровня - федерального уровня		до 2,0 до 3,0
2.	Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства (по согласованию с отделом образования): - муниципальных - краевых - всероссийских		до 1,0 до 2,0 до 3,0
3.	Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии (для работников ОУ - по согласованию с отделом образования)		до 1,0
4.	Наличие отраслевых наград (при наличии двух и более оснований (отраслевая награда и государственная, отраслевая награда и ученая степень) доплата устанавливается по одному из оснований в максимальном размере)	до 0,1	

**Критерии
для установления повышающего коэффициента
к окладу работников за интенсивность и качество работы**

	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1.	Участие во внедрении инновационных образовательных программ (по согласованию с отделом образования).		до 0,3
2.	Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий, участие в конференциях муниципального и краевого уровней (по согласованию с отделом образования).		до 0,3
3.	Работникам за выслугу лет: при выслуге лет от 3 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 до 15 лет при выслуге свыше 15 лет	один раз в квартал (январь, апрель, июль, октябрь)	0,1 0,15 0,2 0,3
4.	За работу в творческой микрогруппе.		до 0,15
5.	Разработка и апробация инновационных программ и технологий.		до 0,15
6.	Привлечение родительской общественности к жизнедеятельности сада.		до 0,3
7.	Кружковая работа (в не рабочее время).		До 0,3
8.	Длительная взаимозаменяемость: более 10 дней более 15 дней		до 0,15 до 0,25
9.	Специфика работы в ясельной и разновозрастной группах		до 0,15
10.	Углубленная (инновационная) работа.		До 0,1
11.	Наставничество молодых педагогов		До 0,3
12.	Призовые места в конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня.		До 0,3
13.	Превышение плановой наполняемости групп ДОУ (как отношение общего количества дето-дней по таблице посещаемости к количеству рабочих дней в месяце минус предельная наполняемость, установленная для данной группы) (воспитатели и младшие воспитатели).	Ежемесячно	0,05 за каждого воспитанника сверх плана
14.	За аттестованные кабинеты	ежемесячно	0,15
15.	Сложность и напряженность, качество и эффективность	ежемесячно	до 0.5
16.	За высокие производственные и профессиональные показатели, творчество и инициативность	ежемесячно	до 0.5
17.	За материальную ответственность сотрудникам (заместитель заведующей по ВМР, заместитель заведующей по АХЧ, старшая медсестра, кладовщик, кастелянша)	ежемесячно	до 0,3

18.	За руководство практикой студентов на базе детского сада		до 0,3
19.	Обобщение педагогического опыта в печатной продукции на региональном федеральном уровне	постоянно	до 0,3
20.	Обеспечение выполнения требований энергосбережения в соответствии с федеральным законом	постоянно	до 0,3
21.	За проведение открытых мероприятий в ДОУ; участие в смотрах-конкурсах внутри ДОУ.		До 0,3
22.	Подготовка победителей конкурсов, соревнований, фестивалей и т.д. различного уровня		До 0,3
23.	Замена отсутствующего руководителя на период отпуска, курсов, болезни и т.п.		До 0,5
24.	Привлечение спонсорской помощи		До 0,3
25.	Сотрудникам, имеющим низкий базовый оклад без коэффициентов; не имеющим северные надбавки	ежемесячно	до 0.5

**Доплаты
за выполнение особо важных и срочных работ**

	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1.	Участие в ремонте помещений, игровых площадок (в не рабочее время)		до 0.3
2.	Художественное оформление детского сада. (в не рабочее время)		до 0.3
3.	Пошив костюмов, штор (в не рабочее время)		до 0.2
4.	Участие в открытых мероприятиях, утренниках для детей и родителей (в не рабочее время).		до 0,3
5.	Работа в неблагоприятных условиях (отсутствие горячей воды, повышенная влажность, применение моющих и дез. средств)		до 0,3
6.	Своевременное выполнение распоряжений руководящих и контролирующих органов, своевременная сдача отчетности и т.д.		До 0,3
7.	Творческая инициатива при организации санитарно-просветительской работы с родителями и персоналом		До 0,3
8.	Оформление документации по охране труда, технике безопасности, ПБ, ГО ЧС		до 0,3
9.	Качественное ведение и своевременная сдача финансовой и отчетной документации		до 0,3
10.	Погрузочно-разгрузочные работы		до 0,3
11.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		до 0.5
12.	Особый режим работы при аварийной ситуации		до 0.3

**Критерии
для установления стимулирующих выплат**

Направление	Критерии	периодичность	баллы
Качество образования и воспитания.	1. Соблюдение нормативной посещаемости в ясельной группе не ниже 80%, в дошкольных группах не ниже 85%	ежемесячно	до 5,0
Сохранение здоровья субъектов образования.	1. Снижение заболеваемости воспитанников в результате проводимых профилактических мероприятий (воспитатели, младшие воспитатели, медицинские работники).	<u>1 раз в квартал</u> март, июнь, сентябрь, декабрь	до 5,0
	2. Выполнение натуральных норм свыше 95 % (медицинские работники).	ежемесячно	до 5,0
	3. Обеспечение качественного приготовления пищи, образцовое содержание пищеблока (работники пищеблока, медицинский работник).	ежемесячно	до 5,0
	4. Культура здоровья сотрудников: отсутствие вредных привычек (курение), отсутствие больничных листов в течение полугода, аккуратность, эстетичность внешнего вида	<u>1 раз в полугодие</u> апрель, октябрь - педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, май, ноябрь – административному персоналу, обслуживающему персоналу	до 5,0
Результативность	1. Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	На период выполнения	до 5,0
	2. Отсутствие задолженности по родительской оплате	ежемесячно	до 5,0

1 балл – 10 %

Максимальные размеры стимулирующих выплат устанавливаются работнику при среднем балле равном пяти. Если у работника средний балл менее пяти, то размер выплат соответственно уменьшается. Средний балл исчисляется отношением суммы баллов по показателям, к количеству показателей, применяемым по конкретным должностям.

Приложение 5

к Положению о стимулировании труда
работников МБДОУ «Детский сад № 9»

**Критерии
премирования по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и материальной
помощи (при наличии экономии фонда заработной платы)
в абсолютном размере.**

	Критерии
1.	Образцовое качество выполняемых работ.
2.	За работу, не связанную с должностными обязанностями, в не рабочее время
3.	За участие в методических объединениях, конкурсах, открытых мероприятиях для города, края, РФ
4.	За активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году
5.	К юбилею со дня рождения сотрудника (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д)
6.	Сотрудникам к юбилейной дате Учреждения.
7.	Материальная помощь сотрудникам (тяжелая болезнь сотрудника, смерть близкого родственника, при утрате имущества, при тяжелой болезни работника или члена его семьи, рождение ребенка, вступление в брак).
8.	К праздничным датам (8 марта, День дошкольного работника, День защитника Отечества)
9.	По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год

**Критерии
для установления компенсационной выплаты**

№	Критерии	Размер компенсации
1.	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах связанных с вредными и (или) опасными условиями труда (шеф-повар, повар, машинист по стирке белья)	4%
2	Работникам за часы работы в ночное время	35%
3	Молодым специалистам	1, 2 год – 50% 3 год - 40%
4	Для педагогических работников, успешно реализующих программы дошкольного образования, а так же в целях повышения оплаты труда отдельным категориям педагогических работников, в рамках исполнения Постановления Правительства Камчатского края от 29.11.2012 г. № 532-П; от 31.12.2013 № 642-П «О мерах по реализации Указа президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения оплаты труда 2012-2013 г. следующим категориям работников: Музыкальный руководитель; Воспитатель; Педагог-психолог; Учитель-дефектолог; Учитель-логопед	36,3 %
6	Для медицинских работников в целях повышения оплаты труда в рамках исполнения Постановления Правительства Камчатского края 632-П с изменениями,несенными Постановлением 92-П; Решения Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа от 27.12.2013г. № 176-нд	14.5%

Педагогическим работникам, имеющим государственные награды СССР, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1100.00 (Одна тысяча сто рублей 00 копеек)