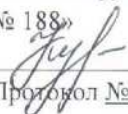


Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
компенсирующего вида

№ 188»

 Е.Г. Кувакина
Протокол № 8 от 16.04.2015

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Детский
сад компенсирующего вида
№ 188»

 Ю.В. Колесник
Приказ № 34 от 20.04.2015

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида № 188»**

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 188»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 188» (далее Положение) является локальным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 188» (далее - Учреждение), разработано в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» с учетом дополнений и изменений, Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 188»

1.2. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в дошкольной образовательной организации, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.

1.3. Фонд стимулирующих выплат формируется из средств экономии фонда оплаты.

1.5. Решение о введении конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель Учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который она выплачивается определяются в настоящем Положении с учетом мнения профкома.

1.6. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет создает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

1.7. Комиссия формируется на календарный год. Количественный состав комиссии – 5 человек.

1.8. В состав комиссии входят представители администрации, члены Управляющего совета), председатель профсоюзной организации.

1.9. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.10. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета

2. Стимулирующие выплаты

2.1. В целях повышения стимулирования производятся выплаты работникам Учреждения:

1520 (одна тысяча двести двадцать) рублей — заведующий;

1575,00 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместитель заведующего

по УВР, заместитель заведующего по АХР;

3910 (три тысячи девятьсот десять) рублей - повар

3230 (три тысячи двести тридцать) рублей - младший воспитатель, младший воспитатель в ночное время, шеф-повар;

2445 (две тысячи четыреста сорок пять) рублей - кастелянша, кладовщик, подсобный кухни, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий ОЗС, инженер-электрик.

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

2.2 Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени.

- За государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%.
- За ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%.
- За ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук - 25%;
 - доктор наук - 45%.

2.3. Премии

2.3.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премирования:

- по итогам работы за год
- за выполнение срочных и важных работ
- в связи с юбилеями
- к праздникам
- при получении Почетных грамот

2.3.2. Основанием для премирования является:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

2.3.3. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год также как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.

Проект приказа о назначении премий направляется руководителем в профком учреждения для процедуры учета мнения представителя работников.

2.3.4. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения профкома и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

2.3.5. Премии в связи с юбилеями:

- работника
(юбилейными датами работника определены даты 50, 55, 60, 65 и т.д в сумме 2500 руб..)
- дошкольного учреждения 35, 40, 45, 50, 55 и т.д. в сумме 1000- 3000 руб

2.3.6. Премирование к праздникам

В учреждении устанавливается премирование к 23 февраля, 8-марта, Дню дошкольного работника в сумме 1000 - 3000 рублей

2.3.7. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота учреждения – 300 руб.
- Почетная грамота управления образования - 500 руб.
- Благодарность Департамента образования - 1000 руб.
- Почетная грамота и благодарность Министерства образования - 15000руб.
- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова - 1500 руб.
- Благодарность и Почетная грамота Губернатора – 1500 руб.

2.3.8. Условия премирования:

- отсутствие дисциплинарных взысканий
- стаж работы в учреждении не менее 1 месяца
- наличии средств экономии фонда оплаты труда

2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

2.4.1. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за показатели обеспечения целостности педагогического процесса в Учреждении за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета.

2.4.2. Размер данного вида стимулирующих выплат устанавливается Комиссией по результатам мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения.

2.4.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профкома, по представлению руководителя образовательного учреждения

2.4.4 Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией ежемесячно.

2.4.5. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого работника, согласно критериям и показателям.

2.4.6. Критериальная оценка деятельности педагогических работников разрабатывается по каждой должности, согласно штатному расписанию с учетом мнения профкома и утверждается Управляющим советом. (Приложение 1-4 «Критерии эффективности деятельности педагогических работников Учреждения»)

2.4.7. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах.

2.4.8. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, заместителем заведующего по УВР,

результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов за предыдущий месяц

2.4.9 Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ.

2.4.9.1. Педагогические работники представляют заместителю заведующего по УВР результаты самооценки с приложением подтверждающих документов.

2.4.9.2. Заместитель заведующего по УВР представляет в Комиссию обобщенную аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размеров стимулирующих выплат

2.4.9.3. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику (Количество баллов каждого педагогического работника за период работы, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера);

- денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный для педагогических работников, делится на сумму баллов всех педагогов, в результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла

- итоговый оценочный лист мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику, денежный вес одного балла, сумма стимулирующих выплат каждого работника

2.4.9.4. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

2.4.9.5. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издаёт приказ о стимулировании педагогических работников с указанием конкретной суммы каждому работнику.

Информация о стимулирующих выплатах доводится до каждого педагогического работника.

2.4.9.6. После ознакомления с результатами распределения стимулирующих выплат работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.4.9.7. При наличии взыскания Комиссия принимает решение о лишении конкретного работника стимулирующих выплат за данный период или уменьшении их размера на определенную сумму (процент).

2.4.9.8. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается в размере 10% от оклада.

2.4.9.9. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 10% от оклада.

3. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

3.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

3.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Приложение 1

Критерии эффективности деятельности воспитателя

№	Балл	Наименование критерия	самооценка	Оценка управляющего совета	Итог
1.Здоровьесбережение					
1	до 2б.	Отсутствие нарушений инструкции по ОЖЗД (отсутствие травматизма)			
2	20д/д-1б.	Посещаемость			
3	Норма 3б, Ниже -5б	Заболеваемость 1,08 д\дн в месяц (согласно муниципальному заданию			
4	до 2б	Санитарное состояние всех помещений в группе			
2.Качество и содержание воспитательно- образовательного процесса					
1	до 2б	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС			
3	до 2б	Организация предметно-развивающей среды (оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособия, разнообразие выносного материала, игрушек на прогулочном участке, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)			
4	до 2б	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, индивидуальных маршрутов, тетрадей взаимосвязи со специалистами, протокола родительских собраний, сведений о родителях и детях и др.)			
5	до 2б	Использование проектной			

		деятельности в образовательном процессе			
6	до 26	Использование ИКТ в образовательном процессе			
3.Активное участие сотрудников и воспитанников					
1	16 26 26 36 36 36	В различных мероприятиях: В ДОУ (участник) (победитель) Городских (участник) (победитель) Региональных межрегиональных (участник) (победитель)			
2	до 26	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом, участие в семинарах, методических объединениях, показ мастер-классов и т.п..)			
4. Работа с родителями					
1	до 26	Активные формы работы (совместные мероприятия, дни открытых дверей, выставки и прочее)			
2	до 26	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации			
3	до 26	Отсутствие конфликтных ситуаций			
4	до 26	Отсутствие задолженности родительской оплаты			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
	16 26 36	Категория: Соответствие занимаемой должности 1 квалификационная категория Высшая квалификационная категория			
	16 26	Стаж работы: до 10 лет Свыше 10 лет			
	26 36	Образование: среднее высшее			

	Каждый подкритерий 1б	Выполнение работы сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, творческих группах и т.д.), общественная работа, наставничество Иные условия (на усмотрение руководителя)			
ИТОГО баллов (на 1 ставку)					
Итого за фактически отработанное время					

Критерии эффективности деятельности учителя-логопеда/ дефектолога

№	Балл	Наименование критерия	самооценка	Оценка управляющего совета	итог
1.Здоровьесбережение					
1	до 2б.	Отсутствие нарушений инструкции по ОЖЗД (отсутствие травматизма)			
2	20д/д	Посещаемость			
3	Норма 3б, Ниже -5б	Заболеваемость 1,08 д\дн в месяц (согласно муниципальному заданию)			
4	до 2б	Санитарное состояние помещений			
2.Качество и содержание воспитательно- образовательного процесса					
	до 2б	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС			
	до 2б	Качество коррекционной работы			
	до 2б	Организация предметно-развивающей среды для проведения работы по развитию речи, согласно реализуемой программе и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособий, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)			
	до 2б	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, планов индивидуальной работы, речевых карт и т.д.)			
	до 2б	Использование проектной деятельности в образовательном процессе			
	до 2б	Использование ИКТ в образовательном процессе			
3.Активное участие сотрудников и воспитанников					
	1б 2б 2б 3б 3б 3б	В различных мероприятиях: В ДОУ (участник) (победитель) Городских (участник) (победитель) Региональных ,межрегиональных (участник) (победитель)			

	до 26	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом, участие в семинарах, методических объединениях, показ мастер-классов и т.п..)			
4. Работа с родителями					
	до 26	Активные формы работы (совместные мероприятия, дни открытых дверей и прочее)			
	до 26	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации			
	до 26	Отсутствие конфликтных ситуаций			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
	16 26 36	Категория: Соответствие 1 квалификационная категория Высшая квалификационная категория			
	16 26	Стаж работы: до 10 лет Свыше 10 лет			
	26 36	Образование: среднее высшее			
	Каждый подкритерий 16	Выполнение работы сверх должностных инструкций(работа в комиссиях, творческих группах и т.д.), общественная работа, наставничество Иные условия (на усмотрение руководителя)			
ИТОГО баллов (на 1 ставку)					
Итого за фактически отработанное время					

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя

№	Балл	Наименование критерия	самооценка	Оценка управляющего совета	итог
1.Здоровьесбережение					
1	до 26.	Отсутствие нарушений инструкции по ОЖЗД (отсутствие травматизма)			
2	20д/д -16	Посещаемость			
3	Норма 36, Ниже -56	Заболеваемость 1,08 д\дн в месяц (согласно муниципальному заданию)			
4	до 26	Санитарное состояние помещений			
2.Качество и содержание воспитательно- образовательного процесса					
	до 26	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС			
	до 26	Качество проведения утренников, праздничных мероприятий, развлечений			
	до 26	Организация предметно-развивающей среды для проведения работы по развитию творческих способностей, согласно реализуемой программе и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособий, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)			
	до 26	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, планов индивидуальной работы и т.д.)			
	до 26	Использование проектной деятельности в образовательном процессе			
	до 26	Использование ИКТ в образовательном процессе			
3.Активное участие сотрудников и воспитанников					
	16 26 26 36 36	В различных мероприятиях: В ДОУ (участник) (победитель) Городских (участник) (победитель) Региональных ,межрегиональных			

	3б	(участник) (победитель)			
	до 2б	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом, участие в семинарах, методических объединениях, показ мастер-классов и т.п..)			
4. Работа с родителями					
	до 2б	Активные формы работы (совместные мероприятия, дни открытых дверей и прочее)			
	до 2б	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации			
	до 2б	Отсутствие конфликтных ситуаций			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
	1б 2б 3б	Категория: Соответствие 1 квалификационная категория Высшая квалификационная категория			
	1б 2б	Стаж работы: до 10 лет Свыше 10 лет			
	2б 3б	Образование: среднее высшее			
	Каждый подкритерий 1б	Выполнение работы сверх должностных инструкций(работа в комиссиях, творческих группах и т.д.), общественная работа, наставничество Иные условия (на усмотрение руководителя)			
ИТОГО баллов (на 1 ставку)					
Итого за фактически отработанное время					

Критерии эффективности деятельности педагога - психолога

№	Балл	Наименование критерия	самооценка	Оценка управляющего совета	итог
1.Здоровьесбережение					
	до 26.	Отсутствие нарушений инструкции по ОЖЗД (отсутствие травматизма)			
	20д/д	Посещаемость			
	Норма 36, Ниже -56	Заболеваемость 1,08 д\дн в месяц (согласно муниципальному заданию)			
	до 26	Санитарное состояние помещений			
2.Качество и содержание воспитательно- образовательного процесса					
	до 26	Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС			
	до 36	Качество коррекционной работы			
	до 26	Организация предметно-развивающей среды (оформление кабинета, согласно реализуемой программе и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособий, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)			
	до 26	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, результатов диагностики, тетрадей взаимосвязи со спец-ми, и т.д.)			
	до 26	Использование проектной деятельности в образовательном процессе			
	до 26	Использование ИКТ в образовательном процессе			
3.Активное участие сотрудников и воспитанников					
	16 26 26 36 36 36	В различных мероприятиях: В ДОУ (участник) (победитель) Городских (участник) (победитель) Региональных ,межрегиональных (участник) (победитель)			

	до 2б	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом, участие в семинарах, методических объединениях, показ мастер-классов и т.п.)			
4. Работа с родителями					
	до 2б	Активные формы работы (совместные мероприятия, дни открытых дверей и прочее)			
	до 2б	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации			
	до 2б	Отсутствие конфликтных ситуаций			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
	1б 2б 3б	Категория: Соответствие 1 квалификационная категория Высшая квалификационная категория			
	1б 2б	Стаж работы: до 10 лет Свыше 10 лет			
	2б 3б	Образование: среднее высшее			
	Каждый подкритерий 1б	Выполнение работы сверх должностных инструкций(работа в комиссиях, творческих группах и т.д.), общественная работа, наставничество Иные условия (на усмотрение руководителя)			
ИТОГО баллов (на 1 ставку)					
Итого за фактически отработанное время					

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБДОУ
«Детский сад компенсирующего вида № 188»

1.Общая часть

- 1.1.Настоящее Положение является локальным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 188» (далее - Учреждение), разработано в соответствии с ТК РФ, [Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» \(с последующими изменениями\)](#), сог Уставом Учреждения, Коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, с целью усиления социально-экономической защиты работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности педагогических работников Учреждения .
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и критерии распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников Учреждения
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Управляющим советом учреждения по представлению заведующего ДОУ.
- 1.4. Стимулирующая часть оплаты труда педагогических работников направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.5. Основная цель предоставления стимулирующих выплат – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.
- 1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Управляющим советом учреждения и принимаются на его заседании.
- 1.7. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам предыдущего месяца в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда педагогическим работникам распределяются Управляющим советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего Учреждения.

2.3. Заведующий ДОО представляет аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для их стимулирующих выплат.

2.4. Управляющий совет учреждения принимает решение о размере стимулирующих выплат. Решение Управляющего совета оформляется протоколом. На основании протокола Управляющего совета учреждения заведующий издаёт приказ о стимулировании педагогических работников с указанием конкретной суммы каждому работнику.

Информация о стимулирующих выплатах доводится до каждого педагогического работника на собраниях педагогического коллектива («пятиминутках»).