

СОГЛАСОВАНО
Советом учреждения
МБДОУ детский сад № 2
«Солнышко» г. Охи
от 05 февраля 2020 года

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ детский сад №
2 «Солнышко» г. Охи
от 05 февраля 2020 года № 29-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2 «Солнышко» г. Охи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально-экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества образования обучающихся, развития творчества и инициативы, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров. Выплаты стимулирующего характера направлены на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Распоряжения правительства Сахалинской области от 28 апреля 2016 года № 192-р «О внесении изменений в распоряжения Правительства Сахалинской области, Постановление правительства Сахалинской области от 06.04.2016 года №161 «О внесении изменений в постановление правительства Сахалинской области от 07.02.2013 № 48 «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Сахалинской области, Постановления администрации муниципального образования городской округ «Охинский» от 21 января 2013 года № 21 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Охинский», Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Охинский», утвержденного приказом управления образования муниципального образования городской округ «Охинский» от 23 января 2013 года № 15/1-ОД.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Солнышко» г. Охи (далее Учреждение), определяет порядок и условия установления и выплаты премии работникам учреждения на основании оценки деятельности каждого работника за отчетный период в соответствии с установленными показателями.

2. Условия выплат стимулирующего характера работникам

2.1. В целях повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы в решении поставленных задач, стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок

2.1.1.1. – за профессиональное мастерство;

2.1.2. премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал или год)

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада:

- 2 разряд – 30%

- 3 разряд- 40%

- 4 разряд и выше – 50%.

Наименование должности	Размеры надбавки (от тарифной ставки/оклада)
Повар – 5 разряд	50% За применение в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результат труда
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 3 разряд, оператор теплового пункта – 3 разряд	30% За профессиональное мастерство при выполнении аварийных, ремонтных, не механических работ
Кладовщик – 2 разряд, швея – 2 разряд, кухонный рабочий – 2 разряд, кастелянша – 2 разряд, машинист по стирке и ремонту спецодежды – 2 разряд	20% За профессиональное мастерство при выполнении, не механических работ

2.3. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется за счет денежных средств и фонда оплаты труда, по результатам оценки эффективности деятельности работников на основе показателей Раздела 3 настоящего Положения.

2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

Критерий	Показатели	Размер премии, %
1. Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя Учреждения	1.1. Подготовка объектов учреждения к новому учебному году	30
	1.2. Устранение последствий неполадок после аварий и (или) ремонтных работ	40
	1.3. Работы, связанные с сезонными и климатическими условиями (снежные заносы, снежно-ледяные образования, ливневые затопления, благоустройство и озеленение территории (по сезонам) и др.)	30
	1.4. Работа в автоматизированных системах: ГИС «Меркурий», АИС «Сетевой город. Образование», официальный сайт для размещения информации о ГМУ «bus.gov.ru», Портал государственных услуг РФ «gosuslugi.ru»; работа в системе «Контур Экстерн», программе «Автоматизация Стандарт-Н. Менеджер» (маркировка лекарственных средств)	30
	1.5. Прием денежных средств от работников Учреждения за предоставление питания	20
	1.6. Составление меню-требования для детей с пищевыми особенностями (страдающих аллергией, сахарным диабетом и иными заболеваниями, требующими диетического питания)	30
	1.7. Работа в сфере закупок 44-ФЗ (исполняющий обязанности контрактного управляющего)	40
2. Внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;	2.1. Подготовка, проведение и участие в смотрах, конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях на городском, областном и федеральном уровнях	40
	2.2. Привлечение дополнительных источников финансирования. Разработка и реализация грантовых проектов	30
	2.3. Творческая инициатива в создании элементов образовательной инфраструктуры (кроме педагогических работников)	20
3. Наставничество, осуществляемое в	3.1. Раскрытие потенциала наставляемого	10
	3.2. Успешная адаптация наставляемого в коллективе	10

отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.	3.3. Оказание квалифицированной помощи новым работникам в выполнении профессиональных заданий	20
---	---	----

Порядок распределения премий за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.5. Выплаты премии осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения.

2.6. Размер стимулирующей надбавки работникам устанавливается в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

2.7. Установление размера стимулирующих выплат производится как единовременно, так и ежемесячно.

2.8. Выплаты стимулирующего характера также производятся лицам, работающим по совместительству.

3. Показатели оценки эффективности деятельности работников

3.1 Показатели оценки эффективности деятельности работников административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Качественный показатель	Периодичность установления премии	Размеры премии (от тарифной ставки / оклада)
АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПЕРСОНАЛ:		
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, заместитель заведующего по хозяйственной работе, заместитель заведующего по безопасности</i>		
1. Соблюдение достоверности, срока, качества предоставления отчетности и прочей запрашиваемой информации	ежемесячно	20%
2. Наличие условий, соответствующих санитарно-эпидемиологическим, противопожарным и иным требованиям, отсутствие фактов травматизма	ежемесячно	20%
3. Участие в инновационной деятельности	год	10%
4. Соответствие содержания сайта образовательного учреждения требованиям законодательства	ежемесячно	15%
5. Оказание платных услуг	ежемесячно	10%
6. Отсутствие обоснованных жалоб	ежемесячно	5%

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ:		
<i>Специалист по охране труда</i>		
1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны потребителей услуг, контролирующих органов, сторонних служб и организаций.	ежемесячно	25%
2. Соблюдение достоверности, срока, качества предоставления отчетности и прочей запрашиваемой информации	ежемесячно	30%
<i>Медицинская сестра</i>		
1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны потребителей услуг, сотрудников, администрации, контролирующих органов	ежемесячно	25%
2. Соблюдение достоверности, срока, качества предоставления отчетности и прочей запрашиваемой информации	ежемесячно	30%
<i>Делопроизводитель, инспектор по кадрам</i>		
1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны потребителей услуг, контролирующих органов, сторонних служб и организаций.	ежемесячно	25%
2. Соблюдение достоверности, срока, качества предоставления отчетности и прочей запрашиваемой информации	ежемесячно	30%
<i>Младший воспитатель</i>		
1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны потребителей услуг, сотрудников, администрации, контролирующих органов.	ежемесячно	35%
2. Строгое соблюдение техники безопасности и требований пожарной безопасности.	ежемесячно	20%
ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ:		
<i>Оператор теплового пункта, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>		
1. Строгое соблюдение техники безопасности и требований пожарной безопасности.	ежемесячно	35%
2. Отсутствие замечаний по обеспечению бесперебойного функционирования Учреждения	ежемесячно	20%
<i>Заведующий производством (шеф-повар), повар, кладовщик, кухонный рабочий</i>		
1. Строгое соблюдение техники безопасности и требований пожарной безопасности.	ежемесячно	35%
2. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны потребителей услуг, администрации, контролирующих органов.	ежемесячно	20%
<i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастеляница, швея, уборщик служебных помещений, дворник, грузчик</i>		
1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны потребителей услуг, администрации, контролирующих органов.	ежемесячно	55%

3.2. Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников:

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка (баллы)	Периодичность выплаты премии	Размер премии, %
1	Реализация дополнительных проектов, например экскурсионные программы, групповые и индивидуальные, социальные проекты и др.	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	20
		0 за невыполнение	–	0
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	+ 1 за выполнение	Один раз в квартал	20
		0 за невыполнение	–	0
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	10
		0 за невыполнение	–	0
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	20
		0 за невыполнение	–	0
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	10
		0 за невыполнение	–	0
6	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	10
		0 за невыполнение	–	0
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	10
		0 за невыполнение	–	0
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	10
		0 за невыполнение	–	0
9	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	15
		0 за невыполнение	–	0
10	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	25
		0 за невыполнение	–	0
11	Организация работы по наставничеству	+ 1 за выполнение	Ежемесячно	10