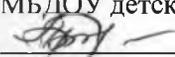
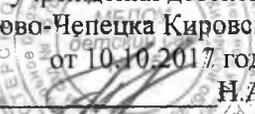


Согласовано
Представитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад №15
 Т.В.Скрябина
«10» октября 2017 года

Утверждено
Приказом заведующего муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №15
города Кирово-Чепецка Кировской области
от 10.10.2017 года № 49а о/д

Н.А.Воробьева



**Положение
премиальных выплатах работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №15
города Кирово-Чепецка Кировской области**

Принято
Общим собранием
Трудового коллектива
МБДОУ детского сада №15
Протокол №1 от 02.10.2017

г.Кирово-Чепецк
2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 07.07.2015 №1261, Постановлением администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 30.09.2015 №2117.

1.2. Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №15 города Кирово-Чепецка Кировской области (далее-учреждение).

1.3. Положение разработано в целях улучшения социально-экономической защиты работников, стимулирования их труда, роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы и активности работников, качественного исполнения функциональных обязанностей.

1.4. Положение подлежит изменению в случае изменения законодательства и нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда работниками образования.

1.5. Срок действия Положения не ограничен. Настоящее Положение действует до принятия нового.

2. Показатели премирования

2.1. Условиями премиальных выплат работникам являются:

Наименование должности	Основание	Максимальная сумма баллов	Размер выплаты в % от оклада
Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатели, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог)	Стабильно высокая посещаемость (1 раз в месяц при наличии финансовых средств) - Высокая посещаемость до 66б. - Эффективное использование здоровье-сберегающих методов до10б.	76	до 150%
	Результативная работа по повышению авторитета и имиджа учреждения (1 раз в месяц при наличии финансовых средств) - Успешное обеспечение охраны жизни и здоровья детей до 5б. - Строгое соблюдение санитарно – гигиенического режима до5б. - Успешное взаимодействие с родителями до 48б. - Положительная динамика уровня развития дошкольников по	98	до 100%

	<p>результатам ВСОКО (по итогам года при наличии финансовых средств) до 10б.</p> <p>- Эффективная работа с воспитанниками с ОВЗ до 20б.</p> <p>- Своевременное размещение информации на сайте ДОУ до10б.</p>		
	<p>Личный вклад работника в развитие учреждение (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)</p> <p>- обобщение и распространение педагогического опыта, самообразование до80б.</p> <p>- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства до30б.</p> <p>- результативное участие детей в конкурсах до 20б.</p> <p>- эффективная помощь в проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ до 30б.</p>	160	до 100%
	<p>Эффективная работа в составе творческой группы по методическому оснащению образовательной программы ДОУ (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)</p>	30	до 25%
Заместитель заведующего	<p>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)</p>	10	до 20%
	<p>- оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)</p>	5	до 10%
	<p>-рациональная расстановка обслуживающего персонала (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)</p>	5	до 10%
	<p>- строгое соблюдение графика проведения инструктажей, обучающих занятий по пожарной, антитеррористической безопасности, охране труда.</p>	5	до 10%
Младший воспитатель	<p>- эффективное участие в воспитательно-образовательном процессе (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)</p>	10	до 100%

	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- обеспечение качественной работы при высокой посещаемости (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
Медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра)	- своевременное проведение профилактических мероприятий с детьми, родителями, персоналом учреждения по вопросам здорового питания, профилактике заболеваемости, травматизма (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие обоснованных жалоб родителей, сотрудников учреждения по вопросам организации питания (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- осуществление систематического контроля над качеством доставляемых продуктов, их хранением, соблюдением сроков реализации (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
Повар	- содержание рабочего места, внешнего вида, в надлежащем санитарном состоянии (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
Дворник	- напряженность труда в сложных погодных условиях (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие замечаний по сохранности оборудования (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%

	средств)		
Уборщик служебных помещений	- напряженность труда в сложных погодных условиях и высокой посещаемости (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие замечаний по сохранности оборудования (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
Сторож	- напряженность труда связанная с большой площадью контролируемой территории (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- своевременное и качественное выполнение заявок (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- оперативность труда связанная с устранением непредвиденных аварийных ситуаций (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
Заведующий хозяйством, кастаньяша	- отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- своевременное списание инвентаря, соблюдение сроков списания (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- качественная организация и контроль над проведением ремонтных работ (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%

Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	- отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- сохранность технологического оборудования (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- строгое соблюдение графика смены белья (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
Кухонный рабочий	- точное выполнение графиков уборки пищеблока, обработки посуды (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря.	10	до 100%
Специалист по кадрам, делопроизводитель	- своевременность, точность ведения электронной базы кадров и воспитанников (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- продуктивное взаимодействие с различными организациями (пенсионный фонд, централизованная бухгалтерия, центр занятости)	10	до 100%
	- строгое соблюдение правил конфиденциальности при работе с персональными данными (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
Кладовщик	- своевременный контроль над качеством поставляемых продуктов питания (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%

	финансовых средств)		
Инженер-программист	-высокая степень оперативности функционирования сайта ДОУ (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	-оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%
	- своевременное проведение диагностики периферийных устройств компьютеров (1 раз в месяц при наличии финансовых средств)	10	до 100%

Основание премиальных выплат для всех категорий работников:

- высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности до 100% от оклада (1 раз в месяц при наличии финансовых средств).

3. Порядок рассмотрения вопроса о премиальных выплатах

3.1. Система премирования предусматривает премиальные выплаты работникам по результатам их труда. Премиальные выплаты могут производиться всем категориям работников учреждения.

3.2. Для установления премиальных выплат педагогические работники учреждения предоставляют в комиссию по распределению премиальных выплат работникам учреждения «Карты самооценки педагогов для расчёта премиальных выплат» в соответствии с основаниями премиальных выплат и баллами (Приложение № 1). В случае не предоставления педагогом заполненной карты самооценки, распределение премиальной выплаты осуществляется по усмотрению комиссии.

На остальных работников учреждения (кроме заместителя заведующего) комиссия по распределению премиальных выплат работникам учреждения принимает решение о размере премиальной выплаты в соответствии с результатами и показателями внутреннего контроля по должности работника самостоятельно (журналы посещаемости, заболеваемости и контроля медицинских работников), а также на основании ходатайства.

3.3 Решение о размере премиальных выплат в процентах от должностного оклада заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе заведующий учреждением принимает самостоятельно в соответствии с основанием премиальных выплат по должности.

3.4. Единовременное премирование работников осуществляется с учётом обеспечения премиальных выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.5. Периодичность назначения премиальных выплат жестко временными рамками не ограничивается.

3.6. Премиальная выплата может устанавливаться в фиксированной сумме независимо от фактически отработанного времени или в процентах от оклада работника за фактически отработанное время. Премиальные выплаты верхним размером не ограничены.

3.7. Размер премиальных выплаты работникам устанавливается по решению комиссии по распределению премиальных выплат работникам учреждения.

Состав комиссии избирается из членов коллектива сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

3.8. Размеры премиальной части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до образовательного учреждения.

3.9. Премиальные выплаты работникам оформляются приказом заведующего учреждением.

3.10. Премиальные выплаты за отчётный период выплачиваются работникам вместе с выплатой заработной платы.

3.11. Наличие у работника дисциплинарных взысканий может быть основанием лишения работника премиальных выплат.

4. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии по распределению премиальных выплат работникам учреждения

4.1 Председатель комиссии по учреждению:

- руководит ее деятельностью;
- проводит заседания комиссии;
- распределяет обязанности между членами комиссии.

4.2 Члены комиссии по учреждению:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера премиальной выплаты;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- принимают решение о лишении работника премии.

4.3. На основании всех материалов комиссия по учреждению подсчитывает количество баллов, определяет процент выплат каждому работнику от оклада.

4.4. Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

4.5. Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим учреждением.

I Стабильно высокая посещаемость

1	Стабильно высокая посещаемость	<p>Анализ журнала посещаемости Пример: Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней: 21x20 = 420 Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблицу) Составляем пропорцию: $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$</p>	<p>1,5 балла – за смену при посещаемости 90-100% 1 балл – за смену при посещаемости 70-89% 0,5 балл - за смену при посещаемости менее 70%</p>	<p>Кол-во рабочих дней – _____ норма детей в группе _____ Кол-во детодней: _____</p> <p><u>Пропорция:</u></p> <p>Кол-во отработанных смен: _____</p>
2	Эффективное использование здоровье-сберегающих методов	<p>Анализ журнала заболеваемости Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: 21x27=567 Составляем пропорцию: $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$</p>	<p>5 баллов – 0 - 10% заболеваемости 3 балла – 11-20% 0 баллов – выше 20%</p>	<p>Кол-во рабочих дней - _____ Кол-во дней, проп. по болезни – _____</p> <p>Кол-во детей по факту _____ <u>Пропорция:</u></p>

II Результативная работа по повышению авторитета и имиджа учреждения

3	Успешное обеспечение охраны жизни и здоровья детей	<p>Анализ журнала регистрации травматизма Соблюдение правил техники безопасности</p>	<p>5 баллов – отсутствие детского травматизма и замечаний по соблюдений правил техники безопасности. Лишение баллов – травматизм зафиксирован</p>	
4	Строгое соблюдение санитарно – гигиенического режима	<p>Анализ журнала контроля мед.работников Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей, мытье игрушек)</p>	<p>До 5 баллов 0 баллов – нарушения зафиксированы</p>	
5	Успешное взаимодействие с родителями	<p>Анализ регистрации обращений граждан Отсутствие конфликтов, жалоб</p> <p>Проведение работы для создания стабильно положительной атмосферы в группе</p>	<p>5 баллов – жалоб и конфл. не зафиксировано 0 – зафиксировано, конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ (район, город)</p> <p>До 10 баллов на усмотрение комиссии</p>	
		<p>Анализ журнала контроля ст.воспитателя Активное взаимодействие по благоустройству группы</p>	<p>до 30 баллов на усмотрение комиссии</p>	
		<p>Анализ ведомости по расчётам с родителями за содержание детей с ДУ Отсутствие долгов по родительской плате</p>	<p>3 балла - отсутствие задолженности 0 баллов – есть задолженность</p>	
6	Положительная динамика уровня развития дошкольников по результатам ВСОКО	<p>Анализ индивидуальных карт развития Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики</p>	<p>10 баллов – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний 7 баллов- низкий уровень до 20%, высокий 15- 25%, остальные средний 5 баллов - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний</p>	<p><u>По итогам года</u></p>

		Протоколы заседаний ПМПК консилиума Работа в составе ПМПК консилиума	До 10 баллов	
8	Своевременное размещение информации на сайте ДОУ	Анализ журнала регистрации расположения информации на сайте ДОУ Подготовка материалов для сайта ДОУ	До 10 баллов	

III Личный вклад работника в развитие учреждения

9	Обобщение и распространение педагогического опыта, самообразование	Анализ протоколов пед.советов ДОУ Разработка мет. материалов: Разработка дидактических игр, карточек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете)	До 20 баллов (на усмотрение комиссии)	
		Публикации в СМИ	15 баллов	
		Анализ журнала контроля ст.воспитателя Наличие подтверждающих справок МКУ ДО МРЦ Обобщение и распространение педагогического опыта, самообразование: - проведение мастер-классов, семинаров, - участие на ГМО, конференциях - прохождение курсов повышению квалификации, - посещение открытых мероприятий	До 30 баллов (на усмотрение комиссии) за участие, выступление, прохождение курсов.подготовки До 5 баллов за посещение мероприятия (но не более 15 баллов в общей сложности)	
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства	На основании приказов Департамента Образования Оценивается уровень конкурса (муниципальный, региональный, международный и федеральный уровень) и его результативность	До 30 баллов (на усмотрение комиссии) В зависимости от уровня конкурса (муниципальный, региональный, международный и федеральный уровень) и его результативности (участие, победа)	
11	Результативное участие детей в конкурсах	На основании приказов Департамента Образования. Наличие сертификатов, дипломов. Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях	До 20 баллов (за конкурс - на усмотрение комиссии, в зависимости от количества подготовленных участников и результативности выступлений.)	
12	Высокий уровень исполнительской дисциплины, при выполнении работ, не входящих в дол. обязанности.	Приказы ДОУ.	До 30 баллов (на усмотрение комиссии)	
13	Эффективная помощь в проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	Анализ журнала проведения культурно-массовых мероприятий в ДОУ (муз. руководитель) Участие педагога в культурном досуге ДОУ	До 30 баллов на усмотрение комиссии	
14	Штрафн баллы:	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	Снимается до 5 баллов	

ИТОГО:

Прошито,
пронумеровано.
опечатано

11 (одинадцать) листов

Заведующий
МБДОУ детский сад № 15
детсадовского отделения
И.А. Воробьева

