

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета

Учреждения

Н.А.Валина



«Утверждено»  
Заведующая МКДОУ

«Детский сад № 13 «Искорка»

с. Орловка

Г.П.Донец

## **ПОЛОЖЕНИЕ ПО ВЫПЛАТАМ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА в МКДОУ «Детский сад № 13 «Искорка» с. Орловка на 2014 год**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

- ❖ Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к окладам или в абсолютных размерах.
- ❖ Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.
- ❖ Стимулирующие выплаты работникам производятся по решению Совета Учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.
- ❖ Для установления работникам стимулирующих выплат (за сложность и напряженность работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы) собирается Совет Учреждения и предоставляет ходатайство на установление соответствующего вида стимулирующих выплат.
- ❖ Совет Учреждения принимает решение об установлении выплат и их размер по каждому работнику открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов Совета Учреждения.
- ❖ В случае голосования при равном количестве «ЗА» и «ПРОТИВ» голос председателя Совета Учреждения является решающим.
- ❖ Решение Совета Учреждения оформляется протоколом заседания, на основании которого создается приказ заведующей о начислении стимулирующих выплат работникам.
- ❖ В случае ухудшения показателей стимулирования за сложность и напряженность работы деятельности работников, а также

❖ применения к работникам мер дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством в течение планового периода выплаты стимулирующего характера (за сложность и напряженность работы, за качество выполняемых работ) размер выплаты может быть снижен или выплата может быть отменена в соответствии с решением Совета Учреждения.

В учреждении образования устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

**а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

**б) за качество выполняемых работ:**

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;

**в) за стаж непрерывной работы;**

**г) премиальные выплаты по итогам работы:**

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Работникам учреждения ежемесячно производить доплату: за ученую степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак – в размере 15% установленного должностного оклада по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За участие в работе на краевых инновационных (экспериментальных) площадках, производящих исследовательскую работу по обновлению образовательной деятельности, внедрению новых педагогических технологий в размере 10% установленного должностного оклада по основной должности.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются работникам за:

- ❖ Выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении должностной инструкции;
- ❖ Реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- ❖ Реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ;
- ❖ Особый режим работы.

Показатели стимулирования за сложность и напряженность работы определяется, исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом РФ, Правительством РФ, органами государственной власти Ставропольского края, администрацией Кировского муниципального района, отделом образования администрации Кировского муниципального района.

Назначение стимулирующих выплат за сложность и напряженность работы:

- ❖ За организацию консультативных пунктов до 10% установленного должностного оклада по основной должности;

Стимулирующие выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются с учетом качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

Назначение стимулирующих выплат за сложность и напряженность работы осуществляется не чаще одного раза в полугодие.

### **Выплаты за качество выполняемых работ**

Оценка качества выполнения работниками своих должностных обязанностей осуществляется на основе перечня критериев распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ. (Приложение №1)

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала	Макс. Кол-во	Примечание
Информированность родителей о педагогической деятельности, работа с родителями	1.1. Качество знаний воспитанников	Количество воспитанников, прошедших аттестацию с положительной динамикой	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Показатель рассчитывается по итогам месяца, квартала, полугодия, года
Участие в конкурсах, выставках	1.2. Уровень организации работы с детьми	Наличие воспитанников, ставших победителями призами	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Показатель рассчитывается по итогам месяца, квартала, полугодия, года
Проведение открытых мероприятий, выступлений	1.3. Проведение качественных мероприятий по организации работы	Положительная динамика к стимулированию работников и их заинтересованность	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Показатель рассчитывается по итогам месяца, квартала, полугодия, года
Профессиональный рост педагогов	1.4. Аттестация педагогических кадров	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Показатель рассчитывается по итогам месяца, квартала, полугодия, года
Система индивидуальной работы педагогов	1.5. Своевременность и достоверность документации по	Значение показателя: выполнение работы вовремя и качественно	Соответствие анализа работы современным	2	Определяется Советом Учреждения по итогам месяца, квартала,

	пед.работе, выполнение поручений		требованиям		полугодия, года
Призовые места на различных конкурсах	1.6.Наличие и поддержка в актуальном состоянии прогресса в решении данного направления	Значение показателя: выполнение работы вовремя и качественно	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Определяется Советом Учреждения по итогам месяца, квартала, полугодия, года
Призовые места воспитанников в конкурсах и выставках	1.7.Наличие и поддержка в актуальном состоянии прогресса в решении данного направления	Значение показателя: выполнение работы вовремя и качественно	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Определяется Советом Учреждения по итогам месяца, квартала, полугодия, года
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.8.Проведение качественных мероприятий по организации работы	Положительная динамика к стимулированию работников и их заинтересованность	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Показатель рассчитывается по итогам месяца, квартала, полугодия, года
Отсутствие жалоб со стороны родителей	1.9.Проведение качественных мероприятий по организации работы	Положительная динамика к стимулированию работников и их заинтересованность	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Показатель рассчитывается по итогам месяца, квартала, полугодия, года
Внедрение новых методик работы	1.10. Проведение качественных мероприятий по организации работы	Положительная динамика к стимулированию работников и их заинтересованность	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Показатель рассчитывается по итогам месяца, квартала, полугодия, года

Выполнение поручений и заданий руководства	1.11. Проведение качественных мероприятий по организации работы	Положительная динамика к стимулированию работников и их заинтересованность	Значение показателя: равен или выше в сравнении с предыдущим периодом	2	Показатель рассчитывается по итогам месяца, квартала, полугодия, года
<b>Итого по критериям</b>	22			22	

Заведующая ДОО представляет в Совет Учреждения устно или в письменной форме обоснование оценочных листов с результатом оценки качества работы. Причем по прочему персоналу учитываются первоначально поручения заведующей, с указанием определенной работы и ее качества.

На основе оценочных листов и расчета стоимости баллов по категориям работников, утвержденного в ДОО, по согласованию с Советом Учреждения заведующая ДОО издает приказ о выплатах за качество выполняемых работ.

**Выплаты за стаж непрерывной работы** могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник не работал, но за ним закреплялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышением квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время военной службы граждан, если в течение 3-х месяцев после увольнения они не поступили на работу в то же учреждение.

### **Премиальные выплаты по итогам работы:**

Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работникам ДООУ за особые достижения, конкретные результаты работы, в случае складывания экономии по фонду оплаты труда.

Премиальные выплаты устанавливаются в течение учебного года, с моментом возникновения оснований для назначения премиальных выплат.

Показатели, на основании которых работникам ДООУ устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, год):

- За высокие результаты профессиональной деятельности, а также за выполнение работы, за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений заведующей.

Единовременные премии по итогам работы (за квартал, полугодие, год) выплачиваются в вышеуказанных случаях при одновременном, безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностными инструкциями, а также распоряжениями непосредственно заведующей.