

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

председатель
Управляющего совета

_____/Панасенкова Т.Н./

Протокол № 2
«21» февраля 2014г.

СОГЛАСОВАНО:

председатель профкома

_____/Морозова В.В./

Протокол № 1
«21» февраля 2014г.

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий

_____/Никонорова О.А./

Приказ № 31а
«21» февраля 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида № 12»

г.Иваново, 2014 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с 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, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 12» (далее Учреждение)

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

1.3. Фонд стимулирующих выплат формируется из областных субсидий, экономии фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за государственные и ведомственные награды и ученые степени
- муниципальные надбавки
- за качество работы
- премии

1.5. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в настоящем положении с учетом мнения управляющего совета Учреждения и 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).

Комиссия формируется на учебный год на паритетной основе. Количественный состав комиссии 6 человек.

1.7. В состав комиссии входят члены управляющего совета (представители администрации учреждения, представители педагогических и других работников, родители).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.8. Председателем Комиссии избирается член управляющего совета (из числа педагогических работников или представителей родителей).

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

2.1. за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

2.2. за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

2.3. за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;
- доктор наук - 45%.

3. Выплаты муниципальных доплат

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

- 2330 (две тысячи триста тридцать) рублей – младшим воспитателям, шеф-повар;
- 2560 (две тысячи пятьсот шестьдесят) рублей – поварам;
- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей — прочим категориям работников
- педагогическим работникам муниципальная доплата не производится.

3.2. 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).

4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ. Регламент работы комиссии.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за показатели эффективности педагогической деятельности за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета. Остальным работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за показатели эффективности профессиональной деятельности за счет средств экономии фонда заработной платы, при условии его наличия.

4.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности деятельности работников учреждения, проводимого согласно критериям эффективности профессиональной деятельности.

4.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников по каждой профессии рассматриваются и утверждаются управляющим советом образовательной организации (Приложением № 1, 2, 3,4 к данному Положению).

4.3. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией ежеквартально.

4.4. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 10.

4.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитывается отчет работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем, медицинской сестрой.

4.6. Педагогические работники представляют старшему воспитателю отчет о проведенной работе с приложением подтверждающих документов.

4.7. Старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР и руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников ко утвержденным критериям.

4.8. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника
- итоговые протоколы мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику учреждения за истекший период, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумма баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику в соответствии с Приложением № 1, 2, 3,4 к данному Положению.

4.9. 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.

4.10. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника.

4.11. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников знакомит каждого работника с итоговым протоколом мониторинга его профессиональной деятельности.

4.12. С момента ознакомления с итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о 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 рабочих 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.

По истечении 10 рабочих дней решение Комиссии об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работника вступает в силу.

4.13. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат и направляет его в профком с целью учета мнения профсоюзной организации в соответствии со ст.372 ТК РФ.

4.14. Стимулирующая выплата назначается только по основному месту работы в данном учреждении.

4.15. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы, отгулы).

4.16. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается (по решению комиссии):

- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников.

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

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

5. Премии

5.1. В учреждении могут осуществляться следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия к празднику.

5.2. 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 документации и 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, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- 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.

5.3. Выше перечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, при его наличии.

5.4. **Премияльные выплаты работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год** также как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.

5.5. **Премии за выполнение срочных и важных работ** устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателя управляющего совета и с последующим информированием Комиссии о стимулирующих выплатах.

5.6. **Премирование к праздникам**

В учреждении устанавливается премирование к 8-марта, Дню дошкольного работника всем работникам образовательного учреждения.

5.8. **Премирование в связи с получением Почетных грамот:**

- Почетная грамота управления образования - 500 руб.
- Благодарность Департамента образования - 500 руб.

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

6.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

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

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 12» рассмотрено и утверждено на общем собрании работников (протокол № 1 от 21.02.2014г.).

Секретарь _____ Колосова М.Б

Протокол мониторинга эффективности профессиональной деятельности воспитателя

№	Балл	Наименование критерия	Оценка комиссии Управляющего совета
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса			
1	До 3	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной основной образовательной программе ДОУ	
2	До 2	Организация предметно-развивающей среды в группе Оформление группы, согласно реализуемой ООП, тематического планирования образовательного процесса	
	До 3	Оформление (переоформление) игровых зон	
	До 3	Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий	
3	До 2	Организация предметно-развивающей среды на прогулочном участке Разнообразие и использование игрушек и выносного материала	
	До 3	Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий	
	До 3	Озеленение и уход за посаженными растениями	
4	До 5	Своевременное и качественное оформление документации	
5	До 3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	
6	До 2	Использование информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе	
Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях (оценка ставится за каждое мероприятие)			
1	До 2	По ДОУ	
2	До 3	По городу, области	
3	До 3	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)	
Эффективность работы с родителями			
1	До 2	Качество активных форм работы	
2	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации	
3	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций	
Здоровьесбережение			
1	До 2	Качество соблюдения охранительного режима (режим дня, индивидуализация, постепенность)	
2	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей	
3	До 5	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе Посещаемость свыше 83% - 5 баллов, от 75% до 83% - 3 балла, от 65% до 75% - 1 балл	
4	До 5	Количество ночующих детей	
5	До 2	Санитарное состояние всех помещений	
6	До 3	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (утренняя гимнастика, закаливание и др.)	
Особые условия работы			
1	До 10	Замена отсутствующего воспитателя	
2	До 5	Непрерывный стаж работы 3-10 лет – до 3 баллов, более 10 лет – до 5 баллов	
3	До 5	Квалификационная категория Первая категория – 3 балла, высшая – 5 баллов	
4	До 5	Качество выполнения правил внутреннего трудового распорядка и профессиональных обязанностей (отсутствие замечаний и выговоров администрации и жалоб родителей)	
5	До 3	Отсутствие больничных листов и отпусков за свой счет	
Итого:			

Примечание:

1. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается
 - при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
 - наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников,
2. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы и отгулы по уважительной причине)
3. Стимулирующая выплата начисляется с учетом размера фонда экономии заработной платы один раз в месяц.

Ф.И.О.....Роспись.....

Число.....

Отчет работника о своей деятельности

1. Организация предметно-развивающей среды в группе
Оформление (переоформление) игровых зон

Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий

Использование проектной деятельности в образовательном процессе

Использование информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе

2. Организация предметно-развивающей среды на прогулочном участке
Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий

3. Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях
По ДОУ

По городу, области

Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)

4. Эффективность работы с родителями
Качество, содержание, сменяемость наглядной информации

**Протокол мониторинга эффективности профессиональной деятельности учителя-
дефектолога, учителя-логопеда, психолога, музыкального руководителя, инструктора
по физ. культуре**

№	Балл	Наименование критерия	Оценка комиссии Управляющего совета
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса			
1	До 3	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной основной образовательной программе ДОУ	
2	До 2	Организация предметно-развивающей среды в закрепленных помещениях Оформление закрепленных помещений, согласно реализуемой ООП, тематического планирования образовательного процесса	
	До 3	Помощь воспитателям в насыщении уголков групп согласно реализуемой ООП, тематического планирования образовательного процесса	
	До 3	Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий	
3	До 3	Организация предметно-развивающей среды на прогулочном участке Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий	
	До 3	Озеленение и уход за посаженными растениями	
4	До 5	Своевременное и качественное оформление документации	
5	До 5	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	
6	До 2	Использование информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе	
7	До 5	Размещение информации на сайте ДОУ	
Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях (оценка ставится за каждое мероприятие)			
1	До 2	По ДОУ	
2	До 3	По городу, области	
3	До 3	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)	
4	До 5	Выполнение работ сверх должностных инструкций	
Эффективность работы с родителями			
1	До 5	Качество активных форм работы	
2	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации	
3	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций	
Здоровьесбережение			
1	До 2	Качество соблюдения охранительного режима (режим дня, индивидуализация, постепенность)	
2	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей	
3	До 2	Санитарное состояние всех помещений	
Особые условия работы			
1	До 10	Замена отсутствующего воспитателя	
2	До 5	Непрерывный стаж работы	
		3-10 лет – до 3 баллов, более 10 лет – до 5 баллов	
3	До 5	Квалификационная категория	
		Первая категория – 3 балла, высшая – 5 баллов	
4	До 5	Качество выполнения правил внутреннего трудового распорядка и профессиональных обязанностей (отсутствие замечаний и выговоров администрации и жалоб родителей)	
5	До 3	Отсутствие больничных листов и отпусков за свой счет	
Итого:			

Примечание:

1. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается
 - при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
 - наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников,
2. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы и отгулы по уважительной причине)
3. Стимулирующая выплата начисляется с учетом размера фонда экономии заработной платы один раз в месяц.

Ф.И.О.....Роспись.....
Число.....

Отчет работника о своей деятельности

1. Организация предметно-развивающей среды в закреплённом помещении
Оформление (переоформление) игровых зон

Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий

Использование проектной деятельности в образовательном процессе

Использование информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе

Помощь воспитателям в насыщении уголков групп согласно реализуемой ООП, тематического планирования образовательного процесса

2. Организация предметно-развивающей среды на прогулочном участке
Изготовление нового авторского дидактического материала и пособий

3. Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях
По ДОУ

По городу, области

Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом и др.)

Выполнение работ сверх должностных инструкций

4. Эффективность работы с родителями
Качество, содержание, сменяемость наглядной информации

**Протокол мониторинга профессиональной деятельности
младшего воспитателя**

№	Балл	Наименование критерия	Оценка комиссии Управляющего совета
1	До 5	Организация полноценного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	
2	До 10	Качество выполнения правил внутреннего трудового распорядка и профессиональных обязанностей (отсутствие замечаний и выговоров администрации и жалоб родителей)	
3	До 10	Выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	
4	До 5	Непрерывный стаж работы в ДОУ (более 3 лет)	
5	До 5	Санитарное состояние рабочего места, закрепленного участка	
	До 10	Соблюдение санитарных норм при организации приема пищи детей	
7	До 5	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе Посещаемость свыше 83% - 5 баллов, от 75% до 83% - 3 балла, от 65% до 75% - 1 балл	
8	До 10	Отсутствие больничных листов и отпусков за свой счет	
9	До 10	Замена отсутствующего работника	

Примечание:

1. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается
- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников,
2. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы и отгулы по уважительной причине)
3. Стимулирующая выплата начисляется с учетом размера фонда экономии заработной платы один раз в месяц.

Ф.И.О.....Роспись.....

Число.....

**Протокол мониторинга профессиональной деятельности
обслуживающего персонала (повар, подсобный рабочий, сторож, работник
по обслуживанию здания, дворник, уборщик сл. помещений, машинист по
ст.белья)**

№	Балл	Наименование критерия	Оценка комиссии Управляющего совета
1	До 5	Организация полноценного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	
2	До 10	Качество выполнения правил внутреннего трудового распорядка и профессиональных обязанностей (отсутствие замечаний и выговоров администрации и жалоб родителей)	
3	До 10	Выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	
4	До 5	Непрерывный стаж работы в ДОУ (более 3 лет)	
5	До 5	Санитарное состояние рабочего места, закрепленного участка	
8	До 10	Отсутствие больничных листов и отпусков за свой счет	
9	До 10	Замена отсутствующего работника	

Примечание:

1. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается
- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников,
2. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебные и отгулы по уважительной причине)
3. Стимулирующая выплата начисляется с учетом размера фонда экономии заработной платы один раз в месяц.

Ф.И.О.....Роспись.....

Число.....