

Согласовано
Председатель ПК
Дмитриева Н.Ф.



Утверждаю
Заведующий МАДОУ Детский сад №198
Бикмеева Р.Ф.

Суркова М.В. от 05.03.2014

ПОЛОЖЕНИЕ **о порядке установления стимулирующих выплат** **и премирования работников**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 6 Положения об оплате труда работников учреждения.

Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

II. Порядок установления иных стимулирующих выплат **и премирования работников**

1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и

несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее Перечень)

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Максимальный размер выплат к окладу</i>
Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	30%
	- напряженность, интенсивность труда	50%
	- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	30%
	- качественная подготовка учреждения к новому учебному году	20%
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся	30%
	- результативность коррекционно-развивающей работы с детьми	10%
	- организация внутри дошкольного учреждения	20%
	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения	20%
	- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	10%
	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	5%
	- организация и проведение кон-	10%

	<p>сультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье</p>	
<p>Старший воспитатель</p>	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	30%
	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	15%
	- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	15%
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе	10%
	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	10%
	- хорошее состояние отчетности, документооборота в учреждении	15%
<p>Заместитель по административно-хозяйственной части</p>	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20%
	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15%
	- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	10%
<p>Главный бухгалтер, делопроизводитель, экономист</p>	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности	20%
	- содействие в организации внутренних и районных (городских) мероприятий	10%
	- оформление тематических выста-	10%

	вок	
Старшая медсестра, медсестра, шеф-повар, повара, подсобные рабочие, уборщик помещений, сторожа, помощники воспитателей, рабочие по обслуживанию зданий	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	15%
	- качественное проведение генеральных уборок	10%
	- активное участие в ремонтных работах	10%
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15%
	- обеспечение бесперебойной работы пищеблока	20%
Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	до 20%

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к окладу по каждому из оснований.

4. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

5. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);

- к Дню учителя – до 1000 рублей;

- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам)), 60 лет (мужчинам) – 1000 рублей;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – до 1000 рублей.