

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 33»

Шалашова /Г.Г. Шалашова/

Приказ № 88 от 23.11.16

Промышлен
Бригу - 18 от 30.08.16



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании качества труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 33»

ПРИНЯТО

На заседании общего собрания
трудового коллектива

Протокол № 2 от 23.11.16

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании качества труда работников ДОО (далее «Положение») разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, Указом президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики».

1.2. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышение профессионального мастерства, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, укрепления трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Средства на установление надбавок за эффективность деятельности работников ДОО формируются из фонда надбавок и доплат.

1.4. Положение определяет показатели эффективности деятельности работников ДОО и регламентирует порядок установления размера стимулирующих надбавок за эффективность деятельности.

1.5. Размер стимулирующих выплат для конкретного работника определяется в соответствии с личным вкладом работника и качеством его работы.

1.6. Данное Положение вступает в силу с момента издания приказа заведующим ДОО об его утверждении и введении в действие.

1.7. Данное положение по мере необходимости может быть пересмотрено. Все изменения и дополнения вносятся после обсуждения и принятия на Педагогическом совете ДОО.

2. Порядок установления и расчета надбавок за эффективность деятельности работников

2.1. Система критериев в учреждении разработана для расчета выплат стимулирующего характера в баллах за полную ставку работы.

2.2. Денежный вес (в рублях) одного балла составляет от 100 до 300 рублей в зависимости от стимулирующего фонда оплаты труда. Оставшаяся от стимулирующего фонда оплаты труда сумма идет на выплату разовых премий (к юбилейным датам, праздникам и т.д.) и материальной помощи сотрудникам.

2.3. Ежемесячно работникам выдаются оценочные листы с критериями оценки качества и результативности труда, которые каждый работник заполняет самостоятельно.

2.4. До 25 числа текущего месяца работники ДОО предоставляют комиссии свои оценочные листы.

2.5. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности и высокое качество работы руководящего персонала (заместителей заведующего) устанавливаются за:

- Эффективное использование современных образовательных технологий;
- Обеспечение доступности дошкольного образования;
- Эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации «Программы развития ДОУ»;
- Динамика здоровья воспитанников;
- Организация работы методического кабинета ДОУ;
- Профессиональные достижения курируемых заместителем заведующего педагогов ДОУ;
- Поддержание заместителем благоприятного психологического климата в коллективе;
- Признание высоких профессиональных достижений заместителя заведующего;
- Взаимодействие с семьями воспитанников;
- Разнообразие форм методической работы заместителя заведующего с педагогами ДОУ, их эффективность;
- Интенсивность и высокое качество труда;
- Признание высокого профессионализма.

2.6. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников ДОУ устанавливаются за:

- Сохранение здоровья воспитанников (выполнение плана посещаемости, оформление табеля посещаемости, соблюдение нормативных требований, проведение здоровьесберегающих мероприятий);
- Рациональную организацию образовательной деятельности (проведение занятий в соответствии с расписанием, использование современных образовательных технологий, участие в педсоветах, конкурсах, выставках, качество оформления групповой документации, оформление группового помещения);
- Взаимодействие с семьями воспитанников (отсутствие задолженности по родительской оплате, отсутствие обоснованных жалоб родителей, проведение досуговых мероприятий для детей и родителей, эстетичное оформление родительских уголков);
- Исполнительскую дисциплину (соблюдение трудовой дисциплины, выполнение дополнительного объема работы)

2.7. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности и высокое качество работы обслуживающего персонала устанавливаются за:

- Интенсивность и высокое качество труда;
- Признание высокого профессионализма.

2.8. Количество баллов каждому работнику может быть увеличено до 10 баллов на усмотрение экспертной комиссии – за публикации, участие в интернет – сообществах, особые трудовые заслуги и достижения.

2.9. Количество баллов каждому работнику может быть снижено до 10 баллов или не начисляться вообще в следующих случаях:

- работник не работал полный месяц или полностью отсутствовал (очередной отпуск, учебный отпуск, больничный);
- не предоставление или несвоевременное предоставление (без уважительной причины) сотрудником оценочного листа;
- случаи детского травматизма;
- ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов;
- наличие жалоб, претензий;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством;
- увольнение педагогического работника на основании приказа заведующим ДОУ.

3. Регламент распределения стимулирующих выплат

3.1. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев осуществляет экспертная комиссия в составе 3 человек, созданная для этих целей приказом заведующего ДОУ с участием профсоюзной организации ДОУ. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители ДОУ и профсоюзной организации ДОУ.

3.2. Комиссия:

- рассматривает результаты самооценки эффективности деятельности работников ДОУ (оценочные листы результативности профессиональной деятельности работника ДОУ) и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;
- проводит анализ обоснованности самооценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- выявляет соответствие данных по критериям в каждом оценочном листе;
- оценивает эффективность деятельности работника на основе подтверждающих документов по критериям и определяет общее количество баллов у каждого конкретного работника;
- выносит итоговое решение по каждому работнику ДОУ

3.3. Итоговое решение комиссии оформляется протоколом и является основанием для издания приказа заведующим ДОУ.

3.4. Стимулирующие выплаты утверждаются и выплачиваются ежемесячно в соответствии с показателями оценки деятельности по балльной системе.

3.5. Комиссия ежемесячно, в соответствии с настоящим Положением, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДОУ по балльной системе, анализирует представленные материалы, осуществляет экспертную оценку и до 27 числа текущего месяца предоставляет материалы руководителю.

3.6. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные работниками результаты исправляются и дорабатываются.

3.7. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а экспертная комиссия принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников ДОУ по другим основаниям экспертной комиссией не принимаются и не рассматриваются. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4. Заключительное положение

- 4.1. Стимулирующие выплаты производятся работникам ДОУ, имеющим трудовые отношения с работодателем на момент издания приказа о выплатах на текущий момент.
- 4.2. Все виды и размеры стимулирующих выплат могут пересматриваться в течение года по ходатайству профсоюзного комитета ДОУ и утверждаться общим собранием.
- 4.3. Показатели эффективности профессиональной деятельности оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору каждого сотрудника.
- 4.4. Дополнения и изменения к Положению принимаются в составе новой редакции решением трудового коллектива и утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
- 4.5. Размер стимулирующих выплат может быть изменен в связи с изменением фонда оплаты труда.
- 4.6. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников ДОУ.