

«СОГЛАСОВАНО»

Пр. С. С. С. С. С.



О. А. Сергеева
06 декабря 2016 года

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МДОБУ № 49



Т. Г. Варкентин
06 декабря 2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 49 города Сочи

Принято на общем собрании
трудоу коллектива МДОУ
детский сад комбинированного вида
№49 города Сочи

Протокол от «06» декабря 2016г. № 8

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.1. Оплата труда работников МДОУ № 49, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

1.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы .

1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

1.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам, за работу с воспитанниками с отклонением в развитии, устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы в размере 15-20 %.

1.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

2. Перечень видов компенсационных выплат по категориям персонала:

2.1. *Повару* – за работу у горячих плит – 12%;

2.2. *Подсобному рабочему* – за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука – 12 %;

2.3. *Помощнику воспитателя* – за работу с дезинфицирующими и моющими растворами – 12 %;

2.4. *Машинисту по стирке и ремонту спецодежды* – за стирку белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств – 12 %;

2.5. *Кладовщику* – за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную – 12%;

2.6. *Дворнику* – за работу с дезинфицирующими и моющими растворами – 12%;

2.7. *Делопроизводителю, бухгалтеру* – за работу с оргтехникой – 12%;

2.8. *Педагогическим и другим работникам* – за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонением в развитии:

1) *воспитателю, учителю-логопеду, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу* - 20% от нагрузки на данных группах;

2) *помощнику воспитателя* – 15% от нагрузки на данных группах.

2.9. *Всем категориям работников* – за совмещение должностей (профессий) – от 10 до 100%;

2.10. *Всем категориям работников* – за расширение зон обслуживания – от 10 до 100%;

2.11. *Всем категориям работников* – за увеличение объема работы – от 10 до 100%;

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Настоящим Положением устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

-повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию;

-персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

-повышающий коэффициент к окладу за почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему

коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу, за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к должностному окладу, за квалификационную категорию устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Суммарный размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:

№ п/п	Категория персонала	Основание для установления персонального повышающего коэффициента	Размер коэффициента
<u>1.</u>	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	1. Создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми, постоянный творческий поиск и новаторство	До 1,0
<u>2.</u>	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	1. Сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы, создание оптимальных условий для функционирования учреждения	До 1,0
<u>3.</u>	Педагогический персонал	1. Молодым специалистам (в течение 3-х лет)*	До 0,5
		2. Педагогическая деятельность в МДОУ детский сад комбинированного вида II категории	До 0,15
		3. Работа в экспертной комиссии учреждения по оценки эффективности деятельности педагогического и прочего персонала	До 0,3
		4. Наставничество над молодыми педагогами	До 0,2
		5. Организация и подготовка аттестации педагогических работников	До 0,3
		6. Работа в психолого-медико-педагогической	До 0,2

		комиссии учреждения	
4.	Помощник воспитателя	Непосредственное участие в учебно-воспитательном процессе	До 1,0
5.	Все категории работников	1. Председателю ПК за организацию и проведение работ по представительству и защите социально-экономических интересов работников	До 0,3
		2. Выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства	До 0,3
		3. Оформление документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.	До 0,3
		4. Ведение дел по компенсационным выплатам с родительской платы за детский сад.	До 0,3
		5. Работа на официальном сайте учреждения	До 0,5
		6. Работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой Город. Образование»	До 0,5
		7. Сложность и напряженность труда	До 1,0

* «Молодой специалист» - это сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование и устроившийся на работу по специальности в течение года после получения диплома.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Отличник народного просвещения», почетную грамоту министерства образования;

Повышающий коэффициент к должностному окладу, за почетное звание устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

3.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в % от должностного оклада):

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%

При выслуге лет от 10 лет – 15 %.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.6. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 руб. отдельным категориям работников (не включенным в приложение №1 Приказа Департамента образования и науки Краснодарского края №299 от 30 января 2012г.):

- делопроизводитель;

- бухгалтер;

- специалист по охране труда;

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

4. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Настоящим Положением предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МДОУ, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

4.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

4.4. Основанием для установления ежемесячной стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является соответствие деятельности педагогических и прочих работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией действующей в учреждении.

4.5. Оценка деятельности работника осуществляется на *01 января, 01 мая, 01 сентября*, текущего года, в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (*4 месяца*), предшествующему периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых определяет процент стимулирующей выплаты.

4.6. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по воспитательно методической работе и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значения показателя	Оценка в баллах
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников в МДОУ, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	- от 80% до 100%	20 баллов
			- от 60% до 79,9%	10 баллов
			- ниже 60%	0 баллов
2	Организация контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	Педагогический анализ деятельности воспитателей за отчетный период	- от 80% до 100%	20 баллов
			- от 70% до 79,9%	10 баллов
			- ниже 70%	0 баллов
3	Контроль мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагогов	- Отсутствие жалоб	20 баллов
			- Наличие жалоб	0 баллов
		- Доля родителей	- от 80% до 100%	20 баллов

	воспитанников (лицами, их заменяющими)	(законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагогов по результатам опроса (анкетирования)	- от 60% до 79,9% - ниже 60%	10 баллов 0 баллов
4	Участие и результаты участия воспитанников и педагогов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках	- Количество мероприятий, в которых участвовали воспитанники учреждения	За каждое мероприятие: - на уровне края - на уровне города - на уровне района - на уровне учреждения	20 баллов 10 баллов 5 баллов 3 балла
		- Наличие призеров и победителей конкурсных мероприятий	За каждого призера: - на уровне края - на уровне города - на уровне района	20 баллов 10 баллов 5 баллов
5	Качество выполнение муниципального задания	- Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	- от 80% до 100% - от 60% до 79,9% - ниже 60%	20 баллов 10 баллов 0 баллов
		- Доля педагогических работников, прошедших аттестацию, не менее 1 раза в 5 лет	- от 80% до 100% - от 60% до 79,9% - ниже 60%	20 баллов 10 баллов 0 баллов
		- Охват воспитанников дополнительными платными услугами	- более 50% - до 50%	20 баллов 10 баллов
6	Участие педагогов ДОУ в инновационной деятельности	- Участие в реализации инновационных программ и проектов в МДОУ		5 баллов
		- Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового педагогического опыта		10 баллов
		- Участие в конкурсах, грантах	- На федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне	20 баллов 15 баллов 5 баллов
7.	Личные профессиональные качества	Исполнительская дисциплина	- Отсутствие замечаний от руководителя учреждения	10 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя заведующего МДОБУ №49 по воспитательно-методической работе:	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:
151-200 баллов	До 200%

101-150 баллов	До 150%
До 100 баллов	До 100%

4.7. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по хозяйственной работе и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значения показателя	Оценка в баллах
1	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям воспитания и обучения в ДОО (нормы СанПиНа)		- отсутствие предписаний контролирующих органов за отчетный период - имеются предписания	10 баллов 0 баллов
2	Обеспечения комплексной безопасности учреждения: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми, антитеррористической защищенности		- отсутствие предписаний контролирующих органов за отчетный период - имеются предписания	20 баллов 0 баллов
3	Организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории		За каждое проведенное мероприятие за отчетный период	20 баллов
4	Выполнение заявок на устранение технических неполадок в помещениях и на территории МДОУ	Анализ устранения неполадок за отчетный период	- неполадки устраняются - неполадки не устранены	20 баллов 0 баллов
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	- результаты инвентаризации	- нет нарушений - есть нарушения	10 баллов 0 баллов
6	Обеспечение своевременного и качественного документооборота	- отсутствие замечаний по ведению документации и предоставлению материалов - наличие замечаний		10 баллов 0 баллов
7	Личные профессиональные качества	Исполнительская дисциплина	- Отсутствие замечаний от руководителя учреждения	10 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя заведующего МДОБУ № 49 по хозяйственной работе:	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:
151-200 баллов	До 200%
101-150 баллов	До 150%
До 100 баллов	До 100%

4.8. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по

физической культуре, учитель-логопед) и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значения показателя	Оценка в баллах
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников в группе, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	- от 80% до 100%	10 баллов
			- от 60% до 79,9%	5 баллов
			- ниже 60%	0 баллов
2	Посещаемость воспитанниками МДОУ №49	Доля воспитанников, фактически посещающих возрастную группу МДОУ	- от 80% до 100% - от 70% до 79,9% - ниже 70%	20 баллов 15 баллов 0 баллов
3	Уровень наполняемости детей в возрастных группах	- Фактическое количество наполняемости детей в общеразвивающих группах за отчетный период	- Более 25 воспитанников (в группе от 3х до 7 лет) и более 20 детей (в группе от 1,5 до 3 лет);	20 баллов
			- от 20 до 25 детей (в группе от 3х до 7 лет) и от 15 до 20 детей (в группе от 1,5 до 3 лет);	10 баллов
			- менее 20 и 15 соответственно	0 баллов
			- Фактическое количество наполняемости детей в коррекционных группах (ОНР и ФФН) за отчетный период	- Более 12 детей в группе ОНР - от 10 до 12 детей в группе ОНР и от 12 и до 14 детей в группе ФФН - менее 10 детей в группе ОНР и менее 12 детей в группе ФФН
- Фактическое количество детей из группы ГКП	- имеется (за каждого ребёнка) - отсутствует	3 балла 0 баллов		
4	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие травм у воспитанников в процессе нахождения ребенка в МДОУ за отчетный период	- да - нет	10 баллов 0 баллов

5	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и т.д.)	- Наличие кратковременный или долгосрочного проекта, имеющего утвержденную ДОУ структуру оформления (бумажный носитель, электронный носитель).	- Долгосрочный проект - Кратковременный проект - Отсутствие проекта	10 баллов 5 баллов 0 баллов
		- Руководство проектной деятельностью воспитанников в различных видах деятельности;	За каждый проект 3 балла, но не более 15 баллов	
6	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	- Аналитическая справка, составленная педагогом по уровню освоения воспитанниками ООП по итогам (полугодия, года).	- Наличие справки - Отсутствие справки	10 баллов 0 баллов
		- Показатель подготовленности выпускников к школе	- Выше прошлого года - На уровне прошлого года - ниже уровня прошлого года	10 баллов 5 баллов 0 баллов
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими)	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога	- Отсутствие жалоб - Наличие жалоб	10 баллов 0 баллов
		- Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования)	- от 80% до 100% - от 60% до 79,9% - ниже 60%	10 баллов 5 баллов 0 баллов
		- Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	- проведение для родителей открытых мероприятий - индивидуальное консультирование родителей (законных представителей)	10 баллов 5 баллов
		- контроль за своевременной оплатой родителями за детский сад	- 100% оплата - от 95% до 99,9% - ниже 95%	10 баллов 5 баллов 0 баллов
8	Участие и результаты участия воспитанников и	- Количество мероприятий, в которых участвовали воспитанники	За каждое мероприятие: - на уровне края	20 баллов

	педагогов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках	группы	- на уровне города - на уровне района - на уровне учреждения	10 баллов 5 баллов 3 балла
		- Наличие призеров и победителей конкурсных мероприятий	За каждого призера: - на уровне края - на уровне города - на уровне района - на уровне учреждения	20 баллов 10 баллов 5 баллов 3 балла
9	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	- да - нет		5 баллов 0 баллов
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- Доля воспитанников, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия	- от 70% до 100% - от 50 % до 69,9% - от 30% до 49,9% - ниже 30%	10 баллов 5 баллов 3 балла 0 баллов
		- Наличие программы (плана) по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе	- да - нет	10 баллов 0 баллов
		- Снижение уровня заболеваемости в группе по сравнению с прошлым периодом	- ниже уровня прошлого периода - остался на уровне - выше уровня прошлого периода	10 баллов 5 баллов 0 баллов
		- Соблюдение режима дня и двигательной активности (без замечаний) согласно плана	- да - нет	10 баллов 0 баллов
		- Проведение оздоровительных мероприятий.	- да - нет	10 баллов 0 баллов
		- Наличие в общеразвивающей группе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)		5 баллов за каждого воспитанника
		- Наличие схемы работы по мониторингу инклюзивного образования из ООП ДО, индивидуальная карта на каждого воспитанника с ОВЗ		5 баллов за каждого воспитанника

11	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	- Наличие 3х составляющих:		10 баллов
		<ul style="list-style-type: none"> • Социальный паспорт семьи • План работы с семьями социального риска • Итоговая аналитическая справки 		
		- Наличие 2х составляющих:		5 баллов
		<ul style="list-style-type: none"> • Социальный паспорт семьи • План работы с семьями социального риска 		3 балла
		- Наличие социального паспорта		5 баллов
12	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами		5 баллов
		- Отсутствие положительных результатов		0 баллов
		- ежемесячное посещение на дому детей из группы риска		5 баллов
13	Участие педагогов в инновационной деятельности	- Формирование комфортной развивающей предметно-пространственной среды и её сохранность.		10 баллов
		- в помещениях учреждения (при наличии новизны)		10 баллов
		- на участках учреждения (при наличии новизны)		
14	Использование современных образовательных технологий, в том числе и ИКТ	- Обеспечение сохранности оборудования, материалов и инвентаря за отчетный период		10 баллов 0 баллов
		- да		
		- нет		
15	Самообразование	- Участие в реализации инновационных программ и проектов в МДОУ		5 баллов
		- Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового педагогического опыта		5 баллов
		- Участие в конкурсах, грантах		20 баллов 15 баллов 5 баллов
16	Использование современных образовательных технологий, в том числе и ИКТ	- На федеральном уровне		10 баллов
		- на региональном уровне		5 баллов
17	Использование современных образовательных технологий, в том числе и ИКТ	- на муниципальном уровне		5 баллов
18	Использование современных образовательных технологий, в том числе и ИКТ	- Использование технологии в режиме дня в различных видах деятельности		10 баллов 5 баллов
		- систематически		
19	Использование современных образовательных технологий, в том числе и ИКТ	- Наличие персональной странички (странички группы) на сайте ДООУ, работа на ней.		10 баллов 0 баллов
		- эпизодически		
20	Использование современных образовательных технологий, в том числе и ИКТ	- имеетя		10 баллов
		- отсутствует		0 баллов
21	Самообразование	- повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года;		5 баллов
		- не менее 1 раза в 3 года;		5 баллов
22	Самообразование	- наличие плана		5 баллов
		- имеется		5 баллов

		самообразования и его выполнения - наличие портфолио	- имеется	5 баллов
16	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе (прием пищи, проветривание, личная гигиена детей)	- отсутствуют - имеются	10 баллов 0 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности педагогического работника МДОБУ №49:	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:
151-200 баллов	До 200%
101-150 баллов	До 150%
До 100 баллов	До 100%

4.9. Вопрос о снятии (или отказе в установлении) стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотруднику МДОУ рассматривается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера в случаях:

- непредставления или несвоевременного представления (без уважительной причины) работником заполненной оценочной карты;
- наличия дисциплинарных взысканий;
- неисполнение должностных обязанностей в полном объеме;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;

4.10. Вновь поступившим работникам и вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. Премирование работников МДОУ осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

5.2. Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависеть от отработанного времени.

Максимальным размером премия не ограничена.

5.3. Перечень премиальных выплат для всех категорий работников:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Активное участие в подготовке к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании.	От 5% или от 200 руб.
2	Выполнение особо важных и срочных работ	От 5% или от 200 руб.
3	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	От 5% или от 200 руб.
4	Эффективное использование и бережное отношение к вверенным материальным ценностям	От 5% или от 200 руб.

5	Премия к праздничным датам (профессиональный праздник «День учителя», День защитника Отчества, Международный женский день, Новый год)	От 5% или от 200 руб.
6	Активное участие в городских значимых мероприятиях	От 5% или от 200 руб.
7	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	
	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	От 5% или от 200 руб.
	2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.
	3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОУ	От 5% или от 200 руб.
	4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОУ	От 5% или от 200 руб.
	5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или от 200 руб.
	6. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ	От 5% или от 200 руб.
8	Премия за качество выполняемых работ (выплачивается единовременно):	
	1. Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	До 500%
	2. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 300%
	3. Присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации	До 200%
	4. Награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации	До 100%
9	Премия к юбилейным датам - 50,55,60 (мужчины) лет, работникам, проработавшим в ОУ не менее 10 лет	От 5% или от 200 руб.

5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МДОУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МДОУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	от 3000 руб.
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 3000 руб.

3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 3000 руб.
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 3000 руб.

6.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера

7.1. Виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года;

7.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

7.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

7.4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.