

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
Кузнецова Е.В. *Кузнец*
«19» декабря 2014 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
Кузнецова М.П. *Кузнец*
«19» декабря 2014 г.

**Положение
О порядке установления стимулирующих выплат
и распределения фонда стимулирования
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №35 с. Лемазы муниципального района
Дуванский
район Республики Башкортостан**

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, стимулирования особых достижений в профессиональной деятельности.

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

Данное Положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения.

1.3. Источником установления стимулирующих выплат являются:

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

II. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

2.1. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

2.3. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемый одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Стимулирующие выплаты не устанавливаются в случаях:

- нарушения работниками трудовой дисциплины;
- некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей;
- невыполнения планов работы и др.

2.5. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учётом мнения выборного органа районной профсоюзной организации.

III. Перечень оснований (критериев) установления стимулирующих выплат работникам учреждения (далее Перечень)

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Баллы</i>	<i>Максимальный размер выплат к ставке (окладу)</i>
Весь персонал	<p><u>Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - напряженность, интенсивность труда; - выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения; - качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году. 	10-15	10%-15%
заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса. Выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, составление инструкций; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарём и др.; 	5-10	5%-10%

	<ul style="list-style-type: none"> - состояние отчётности, документооборота в учреждении; - своевременная поставка продуктов питания; - другие основания 		
<ul style="list-style-type: none"> - Педагогические работники (воспитатели, Инстр. физвоспитания, муз. руководитель), 	<ul style="list-style-type: none"> - качество образования, динамика учебных достижений воспитанников и обучающихся; - призовые места в конкурсах с учётом их уровня: республиканский районный. - экспериментальная работа, обучение по новым учебным программам - организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье; - результативность коррекционно-развивающей работы ; - проведение открытых занятий и мероприятий на уровне учреждения, района; - участия и достижения работника в экспериментальной работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах; - разработка и внедрение авторских программ; - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - повышение квалификации; - наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ. РБ; - наставничество, работа с молодыми педагогами; - качественная подготовка к новому учебному году 	5-15	5%-15%
<ul style="list-style-type: none"> Учебно-вспомогательный 	<ul style="list-style-type: none"> - Содержание групповых помещений и территории групповых участков в 	5-10	5%-10%

персонал (помощник воспитателя)	соответствии с требованиями СанПин; - качественное проведение генеральных уборок; - активное участие в ремонтных работах, субботниках; - качественная подготовка к новому учебному году; - участие в конкурсах, утренниках; - качественное выполнение работ сверхфункциональных обязанностей		
Обслуживающий персонал (повар, подсобный рабочий, рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщик помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, операторы)	- Качественное, добросовестное выполнение своих обязанностей; содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин; - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы пищеблока; - качественное проведение генеральных уборок; - активное участие в ремонтных работах; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - Содействие стабильной работе коллектива; - выполнение общественно значимой для учреждения работы; - активное участие в мероприятиях различного уровня	5-10	5%-10%
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.	10-15	10%-15%

3.2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 10 до 15 баллов в зависимости от достижения результатов:

Оценка 15 балла – если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

Оценка 10 балл – если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

Оценка менее 10 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

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