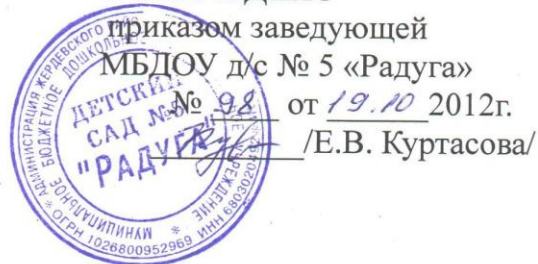


СОГЛАСОВАНО

Председателем профкома  
МБДОУ д/с № 5 «Радуга»  
*Протас* /З.П. Протасова/  
Протокол № 5 от 19.10.2012г.

УТВЕРЖДЕНО



## Положение

### о выплатах стимулирующего характера и премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Радуга»

#### 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 5 «Радуга» (далее ДОУ) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Коллективным договором ДОУ.
- 1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ осуществляются руководителем ДОУ с участием коллегиального органа — Совета ДОУ.
- 1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю ДОУ (заведующему) осуществляются работодателем, исходя из критериев оценки результатов деятельности учреждения.

#### 2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

- 1.1. Основная цель установления стимулирующих выплат — улучшение социально-экономической защиты работников, повышение качества образования и мотивации работников образовательного учреждения.
- 1.2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя с учётом мнения (по согласованию) профсоюзом и Совета ДОУ.
- 1.2. При установлении стимулирующих выплат работникам ДОУ учитываются результаты деятельности работников образовательного учреждения в соответствии с нижеперечисленными критериями:
- Для педагогических работников устанавливаются следующие виды и размеры стимулирующих выплат от должностного оклада с учётом повышающего коэффициента по должности:**
- за дополнительный объём работы не связанный с выполнением основных обязанностей до 15 %;

- за разработку, внедрение и использование эффективных инновационных технологий, образовательных программ, методик до 20 %;
- за участие в реализации программы развития ДОО (обобщение и распространение педагогического опыта, участие в семинарах, научно-практических конференциях различного уровня) до 25 %;
- за активное участие в методических или общественных мероприятиях проводимых как в учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, области) до 30 %;
- за участие и высокие достижения в профессиональных конкурсах, смотрах и т.д, до 25 %;
- за участие детей в конкурсах, смотрах (муниципального, регионального, федерального уровня) до 25 %;
- за высокий уровень знаний детей, стабильную положительную динамику, хорошую подготовку детей к школе до 20 %;
- за выполнение требований к ведению документации строгой отчетности; соблюдение сроков подачи и качества документации до 15 %;
- за снижение заболеваемости детей выплачивается в том случае, если количество детей отсутствующих по болезни не превышает 10 % от плана детодней группы до 20 %;
- за посещаемость детей в группе, если она свыше 70 % до 25 %.

**Для учебно- вспомогательного персонала устанавливаются следующие виды и размеры стимулирующих выплат от должностного оклада:**

- за дополнительный объём работы, не связанный с выполнением основных обязанностей до 30 %;
- за интенсивность и сложность труда до 35%;
- за отличное санитарное состояние, при отсутствии замечаний со стороны администрации ДОО, медицинского работника до 25 %;
- за снижение заболеваемости детей выплачивается в том случае, если количество детей отсутствующих по болезни не превышает 10 % от плана детодней группы до 20 %;
- за посещаемость детей в группе, если она свыше 70 % до 25 %;
- за оказание помощи воспитателям в организации педагогического процесса, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно- гигиенических навыков до 35 %.

### **3. Виды и порядок премирования.**

3.1. Работникам ДОО производится ежемесячное премирование до 35 % от должностного оклада.

Основными критериями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил

внутреннего трудового распорядка учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов решений, приказов;

- отсутствие у работника дисциплинарных взысканий;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма детей;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей;

3.2. Заведующий ДООУ имеет право повышать размер ежемесячного премирования отдельным работникам по результатам работы.

Основными показателями оценки результатов работы для выплаты ежемесячной премии в повышенном размере являются:

- высокая результативность в работе;
- систематическое выполнение работ с проявлением инициативы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов в работе;
- высокое качество выполняемой работы;
- успешное выполнение наиболее сложных работ.

3.3. Максимальный размер ежемесячного премирования отдельным не может превышать 50%.

3.4. При наличии дисциплинарного взыскания премия не выплачивается, что подтверждается приказом работодателя.

#### **4. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат.**

4.1. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат работникам ДООУ осуществляется путём предоставления информации о размерах, сроках назначения их.

4.2. Решение Совета ДООУ о назначении стимулирующих выплат доводится до работников в публичной или письменной форме.

4.3. Локальный акт ДООУ, основанный на решении Совета доводится до сведения работников под личную подпись.

4.4. Обжалование решения Совета или локального акта ДООУ осуществляется работником в установленном законом порядке.

#### **5. Заключительные положения.**

Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников ДООУ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2012 года.

Принято и рассмотрено на заседании общего собрания трудового коллектива МБДООУ детского сада №5 «Радуга»

Протокол № 5 от 19.11. 2012 года.