

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБДОУ
детского сада общеразвивающего
вида №18

Соловьев - Головки С.П.
« 30 » 08 2013 г.



УТВЕРЖДАЮ
заведующий МБДОУ
детским садом общеразвивающего
вида №18
Губелит Т.А.
« 30 » 08 2013 г.

Принято на заседании общего
собрания работников
(протокол от «1» 30.08.2013 г. №230)
Введено в действие
приказом от «30» 08 2013 г. №230

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО И
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБДОУ ДЕТСКОГО САДА общеразвивающего вида №18

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Мэра города Донецка Ростовской области № 1591 от 30 октября 2008 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.2. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада №8 (далее – Положение) определяет основания, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №18.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №18 в повышении качества работы образовательно – воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, а также в целях определения доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

II. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, подведомственных муниципальному учреждению отделу образования администрации города Донецка Ростовской области (№1591 от 30.10.2008г), работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Выплаты работникам (сторожам) за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).	35

III. ДОПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты стимулирующего характера (премии) педагогических работников производятся из фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным вышеуказанным постановлением об оплате труда, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

3.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;

- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
 - повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

3.4.1 Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,3.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.4.2 Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

Работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;
- при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

3.4.3 Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению муниципального учреждения отдела образования города Донецка Ростовской области.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.4.4. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.4.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.5. При премировании работников учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение исследовательской работы по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премирование руководителя осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным учреждением отделом образования администрации города Донецка Ростовской области.

3.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя на основании письменного заявления работника (материальная помощь может оказываться 1 раз в год).

3.7. Настоящее Положение устанавливает перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения, для установления выплат стимулирующего характера, а также размер доплат в % от должностного оклада работников (ставки заработной платы), баллах, абсолютном размере.

3.8. Показатели эффективности деятельности педагогического работника, для установления выплаты стимулирующего характера:

1) Выполнение программного содержания образовательной программы дошкольного образования.

Наличие педагогической диагностики овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования до 100%;

2) Выполнение планового показателя посещения воспитанников по сравнению с предыдущим итоговым периодом до 100 %;

3) Положительная динамика здоровья воспитанников (снижение простудных заболеваний), использование современных оздоровительных технологий в образовательном процессе до 100 %;

4) Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы во время образовательного процесса до 100 %;

5) Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях разного уровня до 100 %;

6) Реализация дополнительных (парциальных) программ дошкольного образования до 100 %;

7) Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников:

-нетрадиционные формы работы с родителями;

- отсутствие родительской задолженности до 100 %.
- 8) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога до 100%;
- 9) Отсутствие нарушений:
 - исполнительской трудовой дисциплины;
 - требований по охране жизни и здоровья воспитанников;
 - требований охраны труда, противопожарной безопасности до 100 %;
- 10) Проведение открытых мероприятий (занятий, мастер-класс и другое):
 - внутрисадовского уровня;
 - городского уровня до 100 %;
- 11) Посещение методических мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня (методобъединения, семинары, конференции и другое) в течение года, участие с личным докладом, проектом, презентацией до 100%;
- 12) Участие в профессиональных конкурсах:
 - муниципального уровня;
 - областного уровня;
 - всероссийского уровня;
 - наличие побед до 100 %;
- 13) Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения:
 - работа с социумом;
 - публикации в СМИ, на официальном сайте учреждения в сети Интернет;
 - участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников, в том числе утренниках, досугах, развлечениях и другое до 100 %.

IV. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- 4.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №18 служит оценочный лист (Приложение 1), представляемый педагогами в экспертную комиссию.
- 4.2. Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы педагогических работников, их вклад в развитие системы образования.
- 4.3. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:
 - Доступность качественного образования и воспитания;
 - Результативность методической и инновационной деятельности.
- 4.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников создается

экспертная комиссия на общем собрании работников и утверждается приказом руководителя.

4.5. Председателем экспертной комиссии является руководитель МБДОУ детским садом общеразвивающего вида №18.

4.6. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании экспертной комиссии. Результаты оформляются за каждый показатель результативности. Экспертная комиссия проверяет объективность данных, на основании всех материалов мониторинга, на их основе дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников с занесением ее в оценочный лист за отчетный период в соответствии с критериями.

4.7. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.

4.8. Протокол решения экспертной комиссии служит основанием установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

4.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

4.10. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников может производиться ежемесячно, ежеквартально, 1 раз в полугодие, по итогам года.

4.11. Оценочный лист, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

4.12. По итогам оценки, данной экспертной комиссией, руководитель МБДОУ детским садом общеразвивающего вида №18 издает приказ о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам.

V. ПОРЯДОК ПОДАЧИ РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой качества работы данной экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и размере оплаты по ним, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензии к составу конфликтной комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии.

5.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с

данными руководителя (оценочным листом результатов качества работы работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительно) изменяют ее.

5.6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.