

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад «Аистёнок»
от «30 »августа 2016г. №29

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
« ДЕТСКИЙ САД «АИСТЁНОК»**

ПРИНЯТО
с учетом мотивированного мнения
профсоюзного комитета МБДОУ
«Детский сад «Аистёнок»
Протокол № 1 от 30.08..2016г.

1. Общие положения

1.1. Данное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аистёнок»» (далее - Детский сад) разработано в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников Детского сада в повышении эффективности и качества труда, развития их творческой активности и инициативы;
- стимулирования качественного исполнения должностных обязанностей, повышения профессионального уровня работников Детского сада;
- повышения качества образовательного процесса в Детском саду.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ; пунктом 8.1 Порядка оплаты труда работников учреждений образования, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 28.03.2008г. № 423 (в редакции постановления Главы муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 28.12.2007г. № 2097); Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 —2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012г. № 2190-р; Коллективным договором и другими нормативно-правовыми документами, регулирующими вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений.

1.3. Работникам Детского сада устанавливаются:

1.3.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) (далее – выплаты) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда.

1.3.2. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы.

1.4. Настоящим Положением определены виды, условия, размеры и порядок стимулирующих выплат, отражены критерии и показатели оценки эффективности профессиональной деятельности и результативности труда работников Детского сада.

1.5. Размеры выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда и за качественные показатели работы максимальными размерами могут не ограничиваться и устанавливаться в зависимости от выполняемого или выполненного работниками дополнительного объема работ или качества, продуктивности и результативности деятельности работника Детского сада. Размер выплат может устанавливаться в процентах (%) от должностного оклада, согласно Положению с учётом объёма, эффективности и качества выполняемых работ данным работником.

1.6. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный и разовый характер, являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

1.7. Распределение стимулирующих выплат осуществляется комиссией, состоящей из представителей администрации, органов самоуправления Детского сада, представительного органа работников (профком), утвержденной приказом заведующего Детским садом с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Детского сада. Состав комиссии не может быть менее трех человек. Председателем комиссии является заведующий Детским садом.

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в Детском саду формируется в соответствии с действующими в регионе нормативами расчёта и может корректироваться ежемесячно.

1.9. Вопросы, связанные с установлением стимулирующих выплат на основе настоящего Положения, решаются администрацией Детского сада по согласованию с выборным профсоюзным органом Детского сада.

2. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда

2.1. Критерии оценки труда работников при установлении стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда:

2.1.1. Строгое выполнение Устава Детского сада, Правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей согласно трудовому договору и должностных инструкций, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе.

2.1.2. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в Детском саду и вне учреждения, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

2.1.3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и охраны труда, результативность работы, высокое качество работ, напряженность, интенсивность труда.

2.1.4. Объем дополнительной работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работника.

2.1.5. Сложность и напряженность выполняемой работы.

2.2. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда

2.2.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда устанавливаются приказом заведующего детским садом с учетом мотивированного мнения ПК.

2.2.2. Стимулирующие выплаты(надбавки) за работу, не входящую в круг основных обязанностей, напряженность и интенсивность труда устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников Детского сада и закреплены в пункте 2.3 настоящего положения. Доплаты устанавливаются на период с 01.09 по 31.12 ,с 01.01 по

31.08 текущего года или на весь период выполнения дополнительных видов работ.

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

2.2.4. Установленные выплаты (надбавки) могут быть отменены или уменьшены:

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

2.2.5. Отмена или изменение выплат производится в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда

2.3.1. За ведение делопроизводства – до **50%**.

2.3.2. За выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства – до **10%**.

2.3.3. Выполнение обязанностей ответственного за работу по ОТ, ТБ - до **15%**

2.3.4. Выполнение обязанностей ответственного за работу по ГО и ЧС, оформление технической документации и документов по антитеррористической защищенности - до **15%**

2.3.5. За ведение работы по ПБ – до **15%**

2.3.6. За организацию работы по научно-методическому обеспечению содержания образования (технология разработок воспитательно-образовательных планов, организация условий реализации основной образовательной программы ДО в соответствии с ФГОС ДО – до **20%**

2.3.7. За ведение работы «Региональная автоматизированная система по энергосбережению»- до **20%**.

2.3.8. За ведение методкабинета, выдача и обеспечение сохранности пособий, детской и методической литературы - до **60%**.

2.3.9. Секретарю Педагогического совета – до **10%**

2.3.10. За организацию работы сайта учреждения – до **40%**

2.3.11. За разработку новых учебных методических материалов, за участие в комиссиях по разработке локальных актов Детского сада - до **20%**.

2.3.12. Работникам, награжденным нагрудными знаками и отраслевыми грамотами - до **5%**.

2.3.13. За сложность и напряжённость труда в группах раннего и младшего возраста, связанную с дополнительным обслуживанием – до **10%**.

2.3.14. Административным работникам за интенсивность труда (дополнительные сложности, связанные с организацией и проведением ремонта зданий и коммуникаций, отсутствием транспорта; подготовка Детского сада к осенне-зимнему периоду) - до **25%** .

2.3.15. Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)– до **20%**.

2.3.16. За внедрение компьютерных технологий в организационно-педагогическую работу– до **15%**.

2.3.17. За внештатную общественную профсоюзную работу - до **10 %**.

2.3.18. За расширение сферы деятельности, связанной с осуществлением оформительской работы – до **20%**.

2.3.19. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта – до **30 %**

2.3.20. Увеличение объема работы, связанного с ведением документации, локальных актов и других материалов по управленческой деятельности, обеспечивающих развитие образовательного процесса - до **30%**

2.3.21. Разработка нетрадиционных пособий и атрибутов для организации игровой деятельности, занятий, проведения развлечений и праздников – до **15%**

2.3.22. Помощь воспитателю в обогащении развивающей предметно-пространственной среды нетрадиционным оборудованием и материалами – до **30%**

2.3.23. За запись студийных фонограмм, изготовление атрибутов для музыкальной деятельности - до **25%**

2.3.24. Оказание транспортных услуг и выполнение погрузочно-разгрузочных работ – до **50%**.

2.3.25. Работнику, ответственному за электрохозяйство и электробезопасность оборудования – до **15%**.

2.3.26. За осуществление пропускного режима – до **30%**.

2.3.27. Ведение табеля учета рабочего времени, оформление больничных листов; работа с ПФР – до **10%**.

2.3.28. За организацию работы по энергосбережению Детского сада – до **20%**

2.3.29. За ведение архива – до **20%**

2.3.30. Расширение зоны обслуживания обслуживающим персоналом:

(- выполнение погрузочно-разгрузочных работ,

- за подъем и перенесение тяжестей

-уборку дополнительных площадей,

-участие в косметическом ремонте основных и вспомогательных помещений, спортивной площадки,

-ремонт оборудования, мебели, оргтехники, электрооборудования,

-ведение оперативной и учетной документации за тепло и электроэнергию,

-уход за овощехранилищем и т.п.;

- за выполнение обязанностей кладовщика продуктовой кладовой;

- за отсутствие механизированного оборудования для обработки овощей;

- за ремонт спецодежды и ручное глажение белья

- за пошив костюмов и атрибутов к детским играм

- за работу садовника (обрезка кустарников, поливка клумб, скашивание травы на территории Детского сада и др.) - до 100 % соответствующих ставок.

3. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы

3.1. Общие условия установления стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы

3.1.1. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, от которой отнимается сумма стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда.

3.1.2. Работникам Детского сада устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы:

- стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта»;
- разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы.

3.1.3. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы могут устанавливаться всем педагогическим работникам, административному и обслуживающему персоналу Детского сада в рамках действия «эффективного контракта» в соответствии с п 3.2. настоящего Положения.

3.1.4. Стимулирующая выплата за эффективность деятельности заведующему Детским садом устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области.

3.1.5. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы могут устанавливаться всем педагогическим работникам, административному и обслуживающему персоналу Детского сада в соответствии с п 3.3. настоящего Положения.

3.2. Порядок установления стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы.

3.2.1. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы производятся ежемесячно в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы за предыдущий период на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.2.2. Стимулирующая выплата за высокую результативность, высокое качество работы не устанавливается в случае работы в Детском саду в соответствующей должности менее 1 месяца.

3.2.3. Основанием для оценки эффективности деятельности работника служат результаты самооценки, представленные, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работника (приложение №1), в оценочном листе самооценки профессиональной деятельности (приложение №2), который ежемесячно работник лично направляет в Комиссию по распределению и назначению стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы (далее – Комиссию) не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2.4. Комиссия рассматривает материалы самооценки профессиональной деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению выплат стимулирующего характера или отказе в соответствии с Положением о Комиссии. Комиссия, на основании представленных работниками листов самооценки профессиональной деятельности, в случае необходимости, может запросить предоставить подтверждение самооценки своей профессиональной деятельности.

Комиссия принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола комиссии приказом заведующего устанавливаются стимулирующие выплаты.

3.2.5. Размер стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы каждому работнику за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов работника, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за отчетный период;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками Детского сада (общая сумма баллов);
- соответствующая часть стимулирующего фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника, и определяется размер стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы каждому работнику.

3.2.6. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта» устанавливаются на основании решения Комиссии приказом заведующего детским садом с учетом мотивированного мнения ПК.

3.2.7. Стимулирующая выплата за высокую результативность, высокое качество работы в рамках действия «эффективного контракта» работнику не устанавливается (в случае установления – не начисляется и не выплачивается (анну

лируется) с момента установления факта) сроком на один месяц в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;

- нанесения работником своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Детскому саду;

- установление неудовлетворительных результатов в ходе проверок, внутрисадовского контроля за качеством образования, процедур лицензирования.

3.3. Порядок установления разовых стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы.

3.3.1. Установление разовых стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы производится в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, суммарная доля которой определяется ежемесячно до 10 числа, по согласованию с профсоюзным комитетом Детского сада.

3.3.2. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы устанавливаются приказом заведующего Детским садом с учетом мотивированного мнения ПК.

3.3.3. Основанием для установления разовых стимулирующих выплат за высокую результативность и высокое качество работы являются: ходатайство административных работников, представительных органов работников или личное обоснованное обращение работника, представленные в установленном порядке заведующему детским садом до 10 числа текущего месяца.

3.3.4. Разовые стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

3.4. Критерии, перечень и размеры стимулирующих выплат за высокую результативность, высокое качество работы работникам Детского сада:

3.4.1. Активное участие в работе временных творческих, рабочих групп, занимающихся инновационной деятельностью, разработкой и реализацией проектов - до 100%

3.4.2. В связи с присвоением званий, прочих регалий (нагрудный знак «За верность профессии», «За педагогическую доблесть», нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», грамота Министерства образования и науки РФ и др.) - до 30 % .

3.4.3. За организацию и проведение своевременного, качественного текущего и (или) капитального ремонта работникам, занимающимся ремонтом – до 100 %

3.4.4. За личный вклад в дело развития Детского сада - до 100 %

3.4.5. За значительные достижения в развитии воспитанников - до 100%

4. Срок действия настоящего Положения

4.1. Настоящее положение действует с 01.09.2016 г. по 31.08.2017г. и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон в установленном Трудовым Кодексом РФ порядке.

Приложение № 1

**Критерии эффективности деятельности педагогов
МБДОУ «Детский сад «Аистёнок»**

Приложение № 2

**Оценочный лист самооценки профессиональной деятельности педагога
МБДОУ «Детский сад «Аистёнок»**