

Согласовано

Е.В.Чурбанова
Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад «Росинка» г. Ядрина

Приложение № 4 к коллективному договору
Утверждаю

Т.Е.Карпова
Заведующий МБДОУ «Детский сад «Росинка»
г. Ядрина
Приказ № 82 п.3 от 18.09.2015

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Росинка» города Ядрина Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад «Росинка» города Ядрина Чувашской Республики (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад «Росинка» (далее – учреждения) повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение разработано администрацией МБДОУ «Детский сад «Росинка» согласовано с профсоюзным комитетом детского сада, обсуждено, принято на общем собрании трудового коллектива и утверждено руководителем ДОУ в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений Ядринского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования.

1.3. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на все категории сотрудников ДОУ.

1.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счёт и в пределах фонда оплаты труда, направленного на стимулирование работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Росинка» города Ядрина Чувашской Республики.

1.6. Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется на:

- доплаты, надбавки по результатам деятельности работников;
- премирование работников в связи с праздниками, круглыми датами

1.7. Доплаты и надбавки могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу работника, баллам, так и в конкретной денежной сумме.

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников детского сада в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.9. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

1.10 Основанием для предоставления вознаграждений работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда являются результаты деятельности педагогов по следующим направлениям:

- активное участие в реализации Программы развития детского сада;
- осуществление на высоком уровне учебно-воспитательной работы с воспитанниками;
- достижение высоких результатов в сохранении и укреплении физического и психического здоровья дошкольников (снижение заболеваемости);

- формирование благоприятной воспитывающей культурной среды, сохраняющей духовно-нравственные традиции российской педагогики и способствующей воспитанию в сердце ребёнка идеалов добра;
 - развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к фестивалям, конкурсам, выставкам и т.п.);
 - активное участие в инновационной деятельности;
 - разработка авторских технологий, внедрение их в практику работы;
 - обобщение и представление опыта своей работы;
 - другое.
- 1.10. Основанием для предоставления вознаграждений младшему обслуживающему персоналу из стимулирующей части фонда оплаты труда является:
- выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (уборка территории, разгрузка овощей, проведение санитарных дней и т.п.);
 - расширенная зона обслуживания;
 - выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 1.11. Система стимулирующих выплат работникам детского сада включает в себя длительные (постоянные на определённый период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.
- 1.12. Положение является локальным нормативным актом дошкольного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

- 2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ_{ст}) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{Д}_{\text{ст}}, \text{ где}$$
 ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий бюджетный год;
 Д_{ст} – стимулирующая доля ФОТ_{оу}.
- 2.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год, сформированного из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

I III. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

- 4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и разнообразием развивающих программ;
 - особый режим работы;
 - участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.
- 4.2. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более одного года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.
- 4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.
- 4.4. Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей (приложение № 1). Оценка выполнения показателей осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного – общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или

большинства работников учреждения). Оценка эффективности работы осуществляется по критериям определения качества профессиональной деятельности работников, утвержденным учреждением.

4.5. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов два раза в год по всем показателям за предыдущий период (в сентябре - за период с января по август включительно; в январе – за период с сентября по декабрь включительно). После подсчета баллов составляется сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

4.6. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

4.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы (за вычетом надбавки руководителю, установленной приказом управления образования), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес одного балла.

Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

4.9. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.10. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения.

4.11. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными работами считаются:

- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно – методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно – практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

4.12. Выплата премий осуществляется единовременно.

При премировании по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- участие в инновационной деятельности.

4.13. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу(ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

4.14. Установление ежемесячных надбавок работникам образовательных учреждений, имеющих государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки осуществляется один раз в год к 1 сентября. Размер надбавки составляет до 25 процентов от должностного оклада. Лицам, имеющим ученые степени:

доктора наук – до 30 процентов;

кандидата наук – до 20 процентов.

При наличии двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

IV. Регламент участия органа государственного-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

5.1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная приказом по учреждению. В состав рабочей группы включаются представители органа государственного-общественного самоуправления.

5.2. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца или 1 раз в квартал, в полугодие.

5.3. Вознаграждение педагогическим работникам присуждается в соответствии с настоящим Положением и критериями (Приложение №1), разработанными по каждой профессии.

5.4. Результаты оценки оформляется оценочным листом утвержденной формы как по каждому работнику, так и по отдельной категории (Приложение №2) и подписывается председателем и членами рабочей группы. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

5.5. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

5.7. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующей период и передает его с приложением протокола (или оценочным листом) в бухгалтерию для начисления надбавок.

5.8. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

V. Показатели уменьшения выплат стимулирующего характера и его лишения.

6.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены или полностью сняты при на период от 1 месяца до года:

- нарушении Закона «Об образовании»
- нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушениях санэпидрежима;
- нарушениях инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- высокой заболеваемости детей;
- низкой посещаемости детей;
- нарушениях техники безопасности и пожарной безопасности;
- недобросовестном исполнении должностных обязанностей;
- обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег;
- Наличие дисциплинарного взыскания;

**Критерии
к начислению стимулирующей части заработной платы педагогов
(в баллах)**

№	критерии и показатели деятельности каждого работника	Кол-во баллов
1.	Подготовка и участие в российских, республиканских, муниципальных мероприятиях научно-методического, социокультурного и другого характера, а также в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках, научно-практических конференциях, форумах, спартакиадах, олимпиадах, мастер - классах.	15
2.	Подготовка и участие в муниципальных мероприятиях научно-методического, социокультурного и другого характера, а также в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках, научно-практических конференциях, форумах, спартакиадах, олимпиадах, мастер - классах.	10
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на республиканском, районном уровне (мастер – классы, семинары, конференции, круглые столы и др.)	10
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на уровне МДОУ (мастер – классы, семинары, конференции, круглые столы и др.)	5
5.	Использование современных образовательных и воспитательных программ, методик и технологий в воспитательном образовательном процессе. (Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда)	10
6.	Участие в инновационной деятельности (внедрение в учебный процесс инновационных технологий ,участие в проектной деятельности)	10
7.	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	10
8.	Позитивные результаты деятельности педагога (взаимодействие с детьми - уровень овладения детьми знаниями, умениями и навыками в соответствии реализуемой программы, создание творческой атмосферы, способствующей нравственному, культурному, интеллектуальному и физическому развитию; родителями – высокая культура общения, владение педагогическим тактом, отсутствие жалоб; создание развивающей среды, безопасных условий в группе; умение анализировать свою деятельность и деятельность ребенка, владение методами педагогической диагностики.)	5
9.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	3
10.	Показатель уровня здоровья (заболеваемость, знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие детского травматизма.)	5
11.	Показатель уровня посещаемости (наполняемость группы, посещаемость детей, выполнение плана детодней.)	5
12.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, акций, марафонах.	3
13.	Разработка и подготовка сценариев мероприятий;	3
14.	Участие в общественной жизни ДОУ (участие в субботниках, концертах, спортивных мероприятиях, исполнительская дисциплина...)	3
15.	Участие в детских утрениках и развлечениях, выставках.	3