

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета
Профсоюза МБДОУ «Детский сад
«Ласточка» п. Мстера
Михаилиди К.А. [подпись]
« 01 » 06 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
«Ласточка» п. Мстера
Соина О.Н. [подпись]
« 01 » 06 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке распределения стимулирующей и
компенсационной части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера
Вязниковского района Владимирской области»
с 01.06.2018 года**

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад «Ласточка» п. Мстера
Протокол № 2 от 31.05.2018 г.

Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Постановлением главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования» с изменениями и дополнениями, Постановлением администрации Вязниковского района от 27.02.2013 № 202 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Вязниковского района, Постановлением Губернатора Владимирской области от 29.12.2007 №976 «О мерах реализации Закона Владимирской области от 05.12.2005 №184-ОЗ «О наделении органов самоуправления отдельными государственными полномочиями Владимирской области по исполнению мер социальной поддержки, направленных на воспитание и обучение детей-инвалидов дошкольного возраста в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, и по социальной поддержке детей-инвалидов дошкольного возраста», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» п. Мстера Вязниковского района Владимирской области».

1.2 Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» п. Мстера» (далее ДООУ).

1.3 Положение разработано в целях предоставления качественной муниципальной услуги в области дошкольного образования, повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как основным работникам, так и работникам, работающим на условиях совместительства. Выплаты стимулирующего характера определяются работникам ДООУ за фактически отработанное время.

1.5 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, разрабатывается администрацией ДООУ, согласовывается с председателем Совета трудового коллектива, председателем первичной профсоюзной организации ДООУ, обсуждается, изменяется и принимается на Общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом заведующего ДООУ.

1.6 Выплаты стимулирующего характера включают в себя

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

Премия - дополнительная часть заработной платы, может выплачиваться работникам при наличии фонда оплаты.

1.7 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются постоянные (полугодовые, годовые) и разовые по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев.

1.8 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, определенных настоящим Положением.

1.9. Для целей стимулирования работников к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30 % от общих поступлений в фонд оплаты труда ДООУ. Оптимальный размер стимулирующей части может меняться в пределах предусмотренных средств на оплату труда. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.10. Размер и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

1.11. Материальные поощрения и выплаты руководителю и заместителям заведующего ДООУ осуществляются на основании приказа начальника управления образования Администрации муниципального образования Вязниковский район.

1.12. Выплаты работникам производятся на основе приказа заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Настоящее положение вступает в силу с момента принятия его на общем собрании трудового коллектива.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1 Система стимулирующих выплат работникам ДООУ предусматривает:

2.1.1 **Постоянные** (полугодовые) стимулирующие выплаты. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются на период с 01 января по 31 августа и на период с 01 сентября по 31 декабря. Постоянные стимулирующие выплаты на первое полугодие должны быть установлены в период с 01 января по 20 января; на второе полугодие с 01 сентября по 20 сентября.

2.1.2 Постоянные стимулирующие выплаты могут устанавливаться всем работникам ДООУ, начиная со дня поступления на работу за неукоснительное выполнение как в процентном, так и в денежном эквиваленте:

- Правил внутреннего трудового распорядка – до 80% от должностного оклада;
- должностных инструкций – до 80% от должностного оклада;
- инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников – до 80% от должностного оклада;
- инструкций по охране труда – до 80% от должностного оклада.
- за интенсивность труда при превышении нормативной численности детей, наполняемости групп – до 100% от должностного оклада.

2.1.3 Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы (как в процентном, так и в денежном эквиваленте), в том числе, включающие в себя:

- выплаты за осуществление руководства методическим объединением: в ДООУ – от 5% до 15% от должностного оклада; районным – от 5% до 20% от должностного оклада; профессионально-отраслевым – до 20% от должностного оклада;
- выплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей – 15% от должностного оклада;
- выплаты за сложность контингента воспитанников (дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети разного возраста (разновозрастная группа) – 40% от должностного оклада;
- выплаты за результативность работы с неорганизованными детьми (индивидуальные карты развития) – 40% от должностного оклада;
- ведение электронного портфолио педагогов от 5% до 20% от должностного оклада;
- за ведение официального сайта ДООУ (наполнение и обновление сайта) - до 90% от должностного оклада;
- за работу в автоматизированной информационной системе «БАРС. Образование – Электронный Детский Сад» - до 60% от должностного оклада;

- выплаты за выполнение наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – до 100% от должностного оклада;
- выплаты за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ (при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работы по одной и той же профессии (должности)) от 25% до 50% от должностного оклада;
- выплаты за выполнением обязанностей общественного инспектора по охране детства – 20% от должностного оклада;
- обеспечение преемственности в воспитательно-образовательной работе (со школой) – до 30% от должностного оклада;

2.1.4 Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам за особый вклад в развитие ДООУ в размере от 10 до 50% от должностного оклада, а именно: разработка и внедрение программ, инновационных технологий, методик; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ (участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, проведение открытых занятий, мастер-классов).

2.1.5 Установление выплат выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в ДООУ до прохождения ими аттестации (но не более 3-х лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35% от должностного оклада;
- с высшим профессиональным образованием – 30% от должностного оклада;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 30% от должностного оклада;
- со средним профессиональным образованием – 25% от должностного оклада.

2.2 **Разовые** стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев. Разовые стимулирующие выплаты зависят от результатов работы за конкретный период и устанавливаются с 01 по 20 число текущего месяца как в процентном, так и в денежном эквиваленте.

2.2.1. Повышение имиджа учреждения:

- качественная подготовка к новому учебному году – от 50 до 100% от должностного оклада;
- качественная подготовка и проведение летней оздоровительной компании (подготовка, восстановление, обновление малых форм, цветников, песочниц, выносного материала; современные подходы в работе с родителями по организации оздоровления детей в летний период; своевременно подготовленные планы, отчеты) - от 15 до 50% от должностного оклада;

2.2.2. Проведение качественных ремонтных работ, связанных с устранением аварийных ситуаций – 50% от должностного оклада.

2.2.3. Оснащение и проведение поддерживающего (косметического) ремонта – от 50 до 100% от должностного оклада.

2.2.4. Обеспечение выполнения норм пожарной и электробезопасности.

2.2.5. Отсутствие предписаний надзорных органов.

2.2.6. Оперативное выполнение заявок.

2.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложение 1).

2.4 Размер выплаты стимулирующего характера рассчитывается суммированием баллов и стоимости баллов, определяющиеся по формуле:

$$\text{ИСВ} = \text{ФС} / \text{ОКБ} \times \text{ИКБ},$$

где ИСВ – индивидуальная стимулирующая выплата,

ФС – фонд стимулирования,

ОКБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками,

ИКБ – индивидуальное количество баллов, набранное работником.

Работники самостоятельно заполняют и предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат листы оценки качества и результативности труда (*Приложение 2*)

2.5 Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени

2.6 Постоянные (полугодовые) выплаты и разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу, так и в твердой сумме.

2.5 Выплаты стимулирующего характера (постоянные и разовые) устанавливаются приказом заведующего ДООУ на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с профсоюзным комитетом, органом общественного самоуправления, и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Результат, определяющий размер выплат стимулирующего характера работника ДООУ, доводится до каждого работника под роспись в течение 3-х рабочих дней. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирается Общим собранием трудового коллектива.

2.6 Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает все представленные листы оценки качества и результативности труда, анализирует, делает поправки (в случае, несогласия, с работником), аргументируя свои действия.

2.7 Размер выплат стимулирующего характера и иных выплат (материальной помощи) руководителя и заместителей устанавливается учредителем в пределах средств фонда оплаты труда ДООУ.

3. Условия установления выплат стимулирующего характера

3.1 Установление условий распределения стимулирующей части ФОТ, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.2. Постоянные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу; разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу так и в твердой сумме.

3.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику достижений.

3.4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках контроля внутри учреждения.

3.5. При наличии экономии части фонда заработной платы, предназначенного на выплаты работникам ДООУ, могут оказываться премиальные выплаты:

- юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие и каждые последующие пять лет (многолетняя и качественная работа в данном учреждении);
- профессиональными и другими государственными праздниками;
- уходом на пенсию;
- заключению брака;
- юбилеями образовательного учреждения;
- по итогам работы (за квартал, за полугодие, за год).

3.6 Премияльные выплаты могут определяться в процентном отношении к должностному окладу или твердой сумме. Размер разовых премиальных выплат зависит от важности события, значимости работы, за которую производится выплата.

3.7 Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам ДООУ, либо отдельным работникам.

3.8 Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.9 Премияльные выплаты устанавливаются приказом заведующего на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с профсоюзным комитетом, представительным органом общественного самоуправления и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4. Порядок оказания материальной помощи

4.1. При наличии экономии части фонда заработной платы, предназначенного на выплаты работникам ДООУ, может оказываться материальная помощь:

- при наличии острых финансовых проблем в семье, связанных с лечением работника или близких родственников, погребением.

4.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника (кроме погребения), устанавливается приказом заведующего, согласовывается с профсоюзным комитетом, представительным органом общественного самоуправления и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4.3 Материальная помощь предоставляется работнику не более двух раз в год.

5. Условия и порядок отмены или уменьшения выплат.

5.1 Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия:

- За грубое нарушение трудовой дисциплины - до 100%;
- За нарушение педагогической этики - до 100%
- За несчастный случай с воспитанником - до 100%
- За обоснованную жалобу родителей воспитанников - до 100%
- За невыполнение критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДООУ, указанных в Положении – до 100%

5.2 Условиями отмены стимулирующих выплат является применение к работнику дисциплинарного взыскания на период его действия.

6. Порядок подачи и рассмотрения заявлений на результаты оценки

6.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности Комиссией по распределению стимулирующих выплат он вправе подать заявление в Комиссию по трудовым спорам.

6.2. Заявление подаётся в письменном виде на имя председателя КТС с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие с приложением документов, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

6.3 Заявление не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

7. Настоящее Положение вступает в силу:

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2016 года. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения.

7.2. В Положение могут вноситься изменения и дополнения.

7.3 Изменения и дополнения утверждаются Общим собранием трудового коллектива в установленном порядке.

Заведующий
Председатель комитета Профсоюза



О.Н. Соина
К.А. Михаилиди