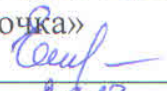


СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета
Профсоюза МБДОУ ЦРР
д/с № 6 «Ласточка»
И.В. Ежкова 
« 06 » 12. 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ
ЦРР д/с № 6 «Ласточка»
Т.Д. Протасова 
« 06 » 12. 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке распределения стимулирующей и
компенсационной части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 6 «Ласточка»
сроком до 01.09.2020 года.**

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 6
«Ласточка»
протокол № 2 от 06.12.2017 года

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об установлении стимулирующих, компенсационных выплатах разработано и введено в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, роста профессионального мастерства, воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, повышения трудовой дисциплины, снижения текучести кадров, а так же с целью материальной поддержки.

1.2. Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Федерального Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановления Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 « О введении новых систем оплаты труда работников федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней службы, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановления главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования», (в редакции от 25.08.2017г.);
- Постановления Губернатора Владимирской области от 29.12.2007 № 976 «О мерах по 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
- Устава муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 6 «Ласточка».

1.3. Положение предусматривает единые принципы осуществления материального стимулирования работников дошкольного учреждения, находящихся на бюджетном финансировании.

1.4. Положение определяет виды, условия, порядок и размеры стимулирующих и компенсационных выплат работникам дошкольного учреждения, а так же выплаты материальной помощи.

1.5. Механизм материального стимулирования реализуется по средствам установления выплат стимулирующего и компенсационного характера к должностным окладам работников дошкольного учреждения.

1.6. Система стимулирующих выплат работникам дошкольного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.7. Источниками средств, направляемых на компенсационные выплаты и стимулирование, являются средства местного и областного бюджета.

1.8. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения или в коллективном договоре.

1.9. Положение разработано администрацией и профсоюзным комитетом, принимается на общем собрании трудового коллектива, и утверждается заведующей.

1.10. Выплаты работникам производятся на основе приказа заведующей по согласованию профсоюзным комитетом.

1.11. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

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

2. Выплаты

2.1 Выплаты компенсационного характера за работу в отклоняющихся от нормальных условий труда.

2.1.1. За работу в ночное время устанавливаются выплаты не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра);

2.1.2. Работа в выходные, праздничные и не рабочие дни, оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 64,65 и ст. 89 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен день отдыха.

2.1.3. За работу во вредных и опасных, с неблагоприятными условиями труда предусматриваются компенсационные выплаты в размере:

младшему воспитателю – за работу с применением дезинфицирующих растворов.	12%
мл. воспитателю за работу с детьми на логопедической группе имеющими отклонения (в развитии речи) ОВЗ.	15%
старшей медицинской сестре – за работу с приготовлением дезинфицирующих растворов.	11%
шеф-повару детского питания – за работу у горячих плит .	12%
повару детского питания – за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов.	12%
машинисту по стирке белья – за работу с моющими средствами.	12%
уборщице служебных помещений – за работу с применением дезинфицирующих растворов.	12%
Рабочему по ремонту здания — за работу с колющими и режущими предметами и за работу с вредными условиями труда.	12%

Критерии	% от должностного оклада
2.1.4 Выплаты за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	20%
2.1.5 Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника .	10%
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда: 2.2.Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса	
2.2.1. Посещаемость детей: -посещаемость детей в группе ежедневно 100% -ежедневно в течении месяца свыше плановой наполняемости на 5 детей (15 детей –ясли, 20 детей-сад)	50% 50%
2.2.2. За качественное осуществление оздоровительных мероприятий. Контроль состояния здоровья воспитанников (результаты мониторинга, наблюдение).	50%
2.2.3. Творческий подход в создании предметно-развивающей, безопасной среды, проектно-ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, консультационном пункте, центре игровой поддержки ребенка, прогулочных площадках, территории ДООУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности.	25%
2.2.4. Личное участие: -на высоком уровне в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях -личное участие в праздниках (ведущие, сказочные герои) -открытые занятия, мастер-классы	40% 30% 20%

2.2.5. Сложность контингента воспитанников: -дети с ограниченными возможностями здоровья -дети разного возраста (разновозрастная группа) - дети-инвалиды	40% 40% 40%
2.2.6. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	25%
2.2.7. За активное участие: - в работе творческой группы в ДОУ по разработке проектов - в работе рабочей группы в ДОУ по разработке программ	30% 40%
2.2.8. -За использование современных педагогических технологий во время НОД -за активно функционирующий сайт группы.	65% 55%
2.2.9. За обобщение и распространение передового педагогического опыта.	90%
2.2.10. За результативность работы с неорганизованными детьми (индивидуальные карты развития).	40%
2.2.11. За осуществление координационно-интегрированной деятельности специалистов с педагогами.	70%
2.2.12. За своевременную и качественную подготовку к летне-оздоровительному периоду: -подготовка, восстановление, обновление малых форм -цветников -песочниц -выносного материала -современные подходы в работе с родителями по организации оздоровления детей в летний период -своевременно и качественно подготовленные планы, отчеты	30% 20% 15% 20% 30% 35%
2.2.13. За звание «Заслуженный учитель РФ» по представлению документов о присвоении звания.	20%
2.2.14. Своевременное и качественное оформление документации.	50%
2.2.15. За увеличение объема работ в осенне-зимний период (зачистка кровли крыш, ливневок, удаление сосулек).	70%
2.2.16. За личный творческий вклад, высокое качество выполнения правил СанПиНа способствующих охране жизни и здоровья детей.	80%
2.2.17. За ведение официального сайта ДОУ (наполнение и обновление сайта).	80%
2.2.18. За работу в автоматизированной информационной системе «БАРС. Образование - Электронный Детский Сад».	60%
2.2.19. За организацию выполнения срочных ремонтных работ, ликвидацию последствий аварийных ситуаций.	50%
2.2.20. За осуществление на высоком уровне качественного подхода в организации детского питания (оформление и ведение картотеки, меню, выход блюд, калорийность).	50%
2.2.21. За стаж работы по специальности медицинскому работнику: - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - от 20 до 25 лет - больше 25 лет	20 % 30 % 35 % 40 %
2.2.22. Производить выплату с учетом нагрузки: выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждение до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет): -высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) -высшим профессиональным образованием -средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	35% 30 % 30 %

-средним профессиональным образованием	25 %
2.2.23. Обеспечение выполнения норм пожарной и электробезопасности.	30%
2.2.24. Отсутствие предписаний надзорных органов.	30%
2.2.25. За высокое качество подготовки и организацию ремонтных работ.	20%
2.2.26. Оперативное выполнение заявок.	20%

2.3.Высокая эффективность организации работ по реализации программ детского сада	
2.3.1.Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками (по показаниям диагностики) учителя логопеда, воспитателя.	85%
2.3.2. Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, творческими группами	30%
Руководство методическими объединениями	10%
2.3.3. Результативность участия в конкурсах, фестивалях, творческих выставках:	
-уровень дошкольного учреждения: призовое место	40%
-районный уровень: участие, призовое место	50%
-региональный уровень: участие, призовое место	65%
2.3.4.Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	50%
2.3.5.Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка	80%
2.3.6.Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного) для проведения занятий.	10%
2.3.7.Эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	30%
2.3.8.Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	20%
2.3.9.Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов.	90%
2.3.10. За работу в центре игровой поддержки ребенка (работа по субботам)	70%
За работу в консультационном центре.	60%
2.3.11.Подготовка и проведение старшим воспитателем интерактивных мультимедийных материалов для реализации их педагогами в работе с детьми, родителями, для личного профессионального роста.	60%
2.3.12. Подготовка качественного современного материала старшим воспитателем и участие его в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, работа в социуме.	35%
2.3.13. Использование мультимедийных и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	10%
2.3.14. Оснащенность методического кабинета учреждения систематизированными, наглядными и дидактическими материалами мультимедийными технологиями.	30%
2.3.15. Реализация социокультурных проектов ДООУ (музей, детская библиотека, учреждения дополнительного образования и др.).	15%
2.3.16.Эффективная подготовка детей к мероприятиям.	5%
2.3.17. Использование современных компьютерных программ и технологий в коррекционно-развивающей деятельности воспитателя, учителя-логопеда.	30%
2.3.18. Высокий уровень оформления старшим воспитателем методической документации (годового плана воспитательно-образовательной работы, образовательной программы, программы развития учреждения, материалов оперативно-тематического контроля).	50%

2.3.19. Высокий уровень организации старшим воспитателем аттестации педагогических работников, подтвердивших заявленную категорию.	40%
2.3.20. Оформление выставок вернисажей, наглядного материала для педагогов ДОУ и родителей воспитанников.	30%
2.3.21. Участие на высоком уровне младших воспитателей в воспитательно-образовательном процессе.	30%
2.3.22. Премияльные выплаты за качественную результативную работу (по итогам квартала, полугодия, за 9 месяцев, года; по итогам смотр-конкурсов, тематических проверок, авторских презентаций, награждений) могут определяться в процентном отношении к должностному окладу или конкретной денежной сумме. Размер разовых премиальных выплат зависит от важности события, значимости работ, за которую производится выплата.	100%
2.3.23. К юбилейным датам: 50, 60 лет и каждые последующие пять лет (многолетняя и качественная работа в данном учреждении).	50%
2.3.24. Премии к праздничным датам: 8 Марта, 23 февраля, День дошкольного работника за счет средств экономии заработной платы.	50%
2.3.25. За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства.	20%
2.3.26. Обеспечение преемственности в воспитательно-образовательной работе (со школой).	30%
2.3.27. За подготовку, обработку и передачу данных сотрудников по интернету.	60%
2.3.28. Наличие публикаций, методических разработок (муниципальный, областной, федеральный уровень).	50%
2.3.29. Руководителю и заместителям руководителя дошкольного учреждения, все выплаты стимулирующего характера назначаются начальником управления образования.	

3. Порядок изменения стимулирующих и компенсационных выплат

Размер выплат может быть обусловлен следующими обстоятельствами:

- окончания выполнения дополнительных видов работ, по которым были установлены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных видов работ;
- снижение качественных показателей работы;
- не качественное выполнение, нарушение трудовой дисциплины, жалобы со стороны родителей (законных представителей) ребенка;
- акты, предписания указывающие на нарушение нормативов содержания в ДОУ.

4. Порядок и установление стимулирующих и компенсационных выплат

4.1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются как в процентном, так и в денежном выражении (конкретной суммой).

4.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются на срок не более одного года (календарного или учебного), по истечении которого определяется целесообразность сохранения работнику дополнительных выплат или их снятия. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные срочным трудовым договором, действуют в течение всего срока.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера могут быть произведены за выполнение конкретного объема работ.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера рассматривается и утверждается на основании представленных документов на заседании комиссии ДОУ и оформлением протокола.

4.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера начисляются к должностному окладу работников на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат и приказа заведующей по дошкольному учреждению.

4.5. Выплаты сотрудникам могут не производиться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины, а также в случаях нарушения законодательства в области образования на основании предоставленных документов.

4.6. При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда учреждения могут не производиться выплаты стимулирующего характера.

4.7. При наличии экономии по фонду оплаты труда по итогам работы за квартал и год может быть выплачена единовременная премия сотрудникам учреждения. Размеры разовых поощрительных выплат устанавливаются приказом заведующей в зависимости от важности события, значимости работы, за выполнение которой производятся разовые выплаты.

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, а также за счет внебюджетных средств работникам ДООУ может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

5.1.1. смерть сотрудника или его близких родственников;

5.1.2. при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели, имущества и т.д.;

5.1.3. для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

5.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

5.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с:

5.3.1. юбилейными датами,

5.3.2. свадьбой,

5.3.3. рождением ребенка,

5.3.4. тяжелым материальным положением,

5.3.5. длительным лечением.

5.4. Материальная помощь может выплачиваться согласно приказу заведующего ДООУ по личному заявлению сотрудника, по согласованию с представительным органом работников в зависимости от стажа работы в размере от 0,5 до 5 должностных окладов из фонда экономии заработной платы. Размер материальной помощи может выплачиваться в количественном выражении (в рублях).

6. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с председателем ПК и утверждения заведующего ДООУ.