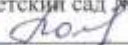
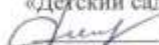


приложение № 1
к коллективному
договору
от 30.03.2017 года

Работодатель:
заведующий МБДОУ
«Детский сад №8 «Чебурашка»
 О.М. Романова
«30» марта 2017 г.
Приказ № 24 от «30» 03 2017г.



Представитель работников:
председатель профкома МБДОУ
«Детский сад №8 «Чебурашка»
 В.Д. Никульшина
«30» марта 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МБДОУ «Детский сад №8 «Чебурашка»

г. Скопин

2017 год

Настоящее Положение разработано на основании Закона Российской Федерации «Об Образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Постановления правительства РФ от 14 октября 1992 года № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки», Устава МБДОУ «Детский сад №8 «Чебурашка», руководствуясь Трудовым кодексом РФ, в целях упорядочения и совершенствования системы оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Чебурашка»

Положение является нормативным актом ДОУ (далее ДОУ), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников ДОУ предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Цель настоящего положения: повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышение качества работы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижение заболеваемости, стимулирование профессионального роста, развитие творческой инициативы, а также социальная защищенность и материальная поддержка сотрудников ДОУ

1.3. Положение определяет виды выплат: компенсирующие, стимулирующие и социальные; порядок и условия установления доплат, надбавок, премирования и материальной помощи работникам ДОУ.

1.4. Размеры премий, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера определяются учреждением самостоятельно, минимальными размерами не ограничивается, определяются в зависимости от качества и объема выполненных работ.

1.5. Источником финансирования компенсирующих, стимулирующих и социальных выплат является фонд материального стимулирования ДОУ, премирования – экономия фонда заработной платы, премиальный фонд учреждения.

1.6. При наличии экономии ФОТ размеры выплат, определённые настоящим Положением, могут быть увеличены по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад №8 «Чебурашка».

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера
- доплаты и надбавки стимулирующего характера:
- персональная надбавка
- премия;
- материальная помощь и иные поощрительные выплаты.

2.2. Надбавки устанавливаются за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера являются составной частью заработной платы, устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и определяются Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822). Согласно указанному Перечню к ним относятся:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в процентном отношении к должностному окладу работника по результатам оценки условий труда рабочих мест.
2. 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).
3. За расширение зон обслуживания: не выше 80 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Доплаты компенсирующего характера могут изменяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

Доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливаются педагогическим, техническим работникам и вспомогательному персоналу при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера: персональная надбавка, премия и иные поощрительные выплаты.

В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому условия, порядок выплаты стимулирующих начислений, а также их размер определяются работодателем.

2.5. Премии, выплачиваются за достижение плановых результатов деятельности ДООУ в целом или его группы. В ДООУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.6. Материальная помощь выплачивается работникам ДООУ оказавшимся в трудной жизненной ситуации, а также с целью материальной поддержки.

3. Премирование

3.1. Премирование работников ДООУ осуществляется по результатам работы в течение определенного периода: месяца, квартала, учебного года, календарного года, а также к праздничным датам. приказом заведующего ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

3.3. Размер премирования работников определяется на основании настоящего Положения по представлению заместителей заведующего комиссией по установлению доплат и надбавок и материальному поощрению.

3.4. Премии максимальными размерами не ограничены и могут исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

3.5. Работники, проработавшие неполный отчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

3.6. Показатели и размер премирования.

3.6.1. За работу с сайтом учреждения, его обновление – в размере одного оклада;

3.6.2. За изготовление пособий и материалов в соответствии с авторскими программами – до двух окладов;

3.6.3. За высокую исполнительскую дисциплину – до одного оклада;

3.6.4. За разработку и внедрение инновационных педагогических технологий – до двух окладов;

3.6.5. За высокую и регулярную организацию и реализацию педагогических проектов – до 20% оклада;

3.6.6. За обобщение и распространение передового педагогического опыта – до одного оклада;

3.6.7. За активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории – до двух окладов;

3.6.8. За активное и творческое участие педагога в воспитательно-образовательном процессе - до пяти окладов;

3.6.9. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения – до трех окладов;

3.6.10. За образцовое содержание общественных и групповых помещений – до 30% оклада;

3.6.11. За разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности - до 30% оклада.

3.6.12. За образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей – до одного оклада.

3.6.13. За образцовое соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» - до 30% оклада.

3.6.14. За образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» на рабочем месте – до 30% оклада.

3.6.15. К праздникам День дошкольного работника, Нового года, 8 марта; Юбилейная дата ДООУ – до одного оклада;

3.6.16. Юбилей работников 50, 55, 60 до размер одного оклада.

3.7. Персональная надбавка.

Устанавливается работникам за более высокую квалификацию. Работнику присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения персональной надбавки.

3.8. Иные поощрительные выплаты

- Доплата за расширение зоны обслуживания на время вакансии или работу, не связанную с функциональными обязанностями на время вакансии или временного отсутствия основного сотрудника, устанавливается приказом заведующей в пределах

фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

- Выплата единовременных вознаграждений (материальная помощь) осуществляется в связи со следующими событиями из средств экономии фонда заработной платы, а также из внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством:

Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам в случае:

- тяжелого материального положения;
- на приобретение лекарственных средств, на лечение;
- в связи со смертью ближайшего родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены)
- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам);
- в связи со стихийным бедствием.
- в связи с рождением ребенка (работникам, работающим на постоянной основе);
- работнику, оказавшемуся в тяжелой жизненной ситуации.
- на санаторно-курортное лечение.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника, по приказу заведующего детским садом. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Материальная помощь всем или большинству работников детского сада может выплачиваться к отпуску, на лечение и в целях социальной защиты фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам. Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

4. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу.

4.1. Надбавки к должностным окладам (ставкам) устанавливаются педагогическим, техническим работникам и вспомогательному персоналу за качество и эффективность деятельности, сложность, напряжённость труда, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.2. Надбавки за сложность и напряжённость труда, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются на год.

4.3. Баллы по оценочным листам за качество и эффективность деятельности устанавливаются на заседании комиссии 2 раза в год (на 01 января, на 01 июля) выплачиваются на основании протокола Комиссии по материальному стимулированию и приказа заведующей детским садом ежемесячно.

В случае принятия на работу нового работника надбавки за эффективность деятельности и качество работы устанавливаются по истечении первого квартала работы педагога.

4.4. Администрация обеспечивает гласность в вопросах установления доплат и надбавок для всех сотрудников ДООУ.

4.5. Размеры надбавок и доплат:

Размеры надбавок за качество и эффективность деятельности производятся в соответствии с критериями (в приложении) и определяются по оценочному принципу. За основу оценки берётся один балл. Стоимость балла определяется приказом заведующего ДООУ, общая сумма надбавки по всем работникам ДООУ не должна

превышать надтарифный фонд учреждения. Размер надбавки за сложность, напряжённость труда, за работу, не входящую в круг основных обязанностей определяется в конкретной денежной сумме. Установление выплат стимулирующего характера за сложность и напряжённость работы производится с учётом показателей результатов труда (приложение). Размер надбавок определяет Комиссия по распределению фонда материального стимулирования, оформляется протоколом и утверждается приказом заведующего ДОУ.

4.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется старшему воспитателю, заместителю, а также представительному органу трудового коллектива (Профсоюзному комитету детского сада).

4.7. Решение об установлении надбавок работникам детского сада принимается Комиссией по материальному стимулированию, избираемой на общем собрании трудового коллектива в составе 4 человек и утвержденной приказом заведующей детским садом.

4.8. Приказом заведующего детским садом могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.9. Размер премии определяется на основании настоящего Положения, максимальный размер не ограничен.

5. Реализация решений.

5.1. Решение Комиссии по материальному стимулированию оформляется протоком, согласовывается с Профсоюзным комитетом.

5.2. На основании решения Комиссии по материальному стимулированию руководитель образовательного учреждения издает приказ об установлении соответствующих надбавок и доплат сотрудникам учреждения.

*Приложение к Положению о материальном
стимулировании работников*

МБДОУ «Детский сад №8 «Чебурашка»

**Перечень оснований (критериев)
для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам
МБДОУ «Детский сад №8 «Чебурашка» (далее – ДОО)
по результатам труда**

Должность _____ ФИО _____ Дата _____

№ п/п	Наименование основания (критерия)	Баллы	Подтверждающие документы
1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, кружков, в том числе с использованием форм инклюзивного обучения и воспитания (баллы суммируются)		Программы, утвержденные на заседании педагогического совета ДОО (баллы суммируются)
	участие в работе федеральной экспериментальной площадки, региональной инновационной площадки на базе ДОО	3	
	разработка авторских программ, в том числе программ дополнительного образования детей (кружковая работа)	2	
	разработка индивидуального образовательного маршрута ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей- инвалидов (далее – ОВЗ)	1	
2.	Участие педагога в научно-методической работе, профессиональных конкурсах, городских, районных методических выставках (баллы суммируются)		Документы, подтверждающие участие (максимальный балл 6)
	федеральный уровень	4	
	региональный уровень	3	
	муниципальный уровень	2	
	уровень ДОО	1	
3.	Оказание помощи в подготовке педагога к профессиональному конкурсу, выставке и т.п.	1	Приказ заведующей ДОО
4.	Наличие публикаций и использование наработок в практической		Документы,

	деятельности		подтверждающие публикацию (максимальный балл 4)
	федеральный уровень	4	
	региональный уровень	3	
	муниципальный уровень	2	
	уровень ДОО (на сайте ДОУ)	1	
5.	Работа в профессиональных объединениях ДОУ, в том числе наставничество	1	Приказ заведующего ДОО
6.	Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных (далее – ИКТ), в воспитательной работе		Аналитическая справка заместителя заведующей по воспитательной и методической работе
	разработка собственных материалов и использование ИКТ в обработке документов, в воспитательно-образовательной работе, результативность использования современных образовательных технологий	3	
	систематическое использование ИКТ в обработке документов, в воспитательно-образовательной работе	2	
	эпизодическое использование ИКТ в обработке документов, в воспитательно-образовательной работе, применение на занятиях наглядных материалов	1	
7.	Работа в консультативном пункте ДОО	1	Приказ заведующей ДОО
8.	Самообразование педагога (защита творческого отчета на педагогическом совете ДОО)	1	Протокол педагогического совета ДОО
9.	Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях, праздниках	1	Аналитическая справка старшего воспитателя
10.	Участие педагога в массовом мероприятии с участием родителей в роли персонажа	1	
11.	Формирование позитивного имиджа ДОО (общественная работа)	5	Приказ заведующего, грамота, благодарность
12.	Общественная удовлетворенность работой сотрудника (отсутствие жалоб со стороны руководства, коллег и потребителей услуг)	1	Отсутствие фиксированных

			жалоб
13.	Участие в работах по благоустройству и укреплению материально-технической базы ДОО	1	акт дарения, ремонт и изготовление оборудования
14.	Посещаемость на уровень ДОУ:		
	Решение задачи по увеличению посещаемости 75% и выше	5	
	Обеспечение посещаемости от 60% до 70%	2	
	Обеспечение посещаемости ниже 50%	-5	
Итого общая часть для всех педработников		45 баллов	
15.	Дополнительно по должности воспитатель		Аналитическая справка заместителя заведующей по воспитательной и методической работе (указать процент посещаемости за месяц)
	работа в группах для детей до 3 лет	2	
	решение задачи по увеличению посещаемости на родительских собраниях 50% и выше	1	
	сотрудничество с родителями, направленное на реальное уменьшение долга по родительской плате ежемесячно до 20 числа	2	
	Работа в группе с ребенком-инвалидом	5	
	Максимальный балл по должности воспитатель		
16.	Дополнительно по должностям учитель-логопед, педагог-психолог, дефектолог		Аналитическая справка заместителя заведующей по воспитательной и методической работе
	дополнительная работа с детьми, не имеющими диагноза по специализации группы (индивидуальные и фронтальные занятия)	1	
	дополнительная работа с детьми по адаптации к ДОО	1	
	дополнительная работа с детьми по подготовке к школе	1	
	Дополнительная работа с детьми-инвалидами	2	
	Максимальный балл		
17.	Дополнительно по должностям музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре		Аналитическая справка заместителя заведующей по
	нетрадиционное проведение детских мероприятий (музыкальный	1	

	салон, музыкальный театр, концерт, спартакиада, семейный спортивный праздник, спорт-поход и т.п.)		воспитательной и методической работе
	качественная подготовка массовых мероприятий	1	
	Работа с детьми-инвалидами	3	
	Максимальный балл 50 баллов		
Дополнительно по должности старший воспитатель			

	Информационная открытость (наличие личной странички на сайте ДООУ, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	2	
	Наличие победителей и призеров профессиональных педагогических конкурсов, конференций, фестивалей (федерального, регионального, муниципального уровня и на уровне ДОО)		Грамота, благодарность, приказ (Баллы суммируются)
	Федерального уровня	3	
	Регионального уровня	2	
	Муниципального уровня	1	
	Качественная организация и контроль (педагогическая диагностика) воспитательно-образовательного процесса	1	Отчет заведующему
	Методическое сопровождение работы профессиональных объединений ДОО, в том числе наставничества. Оказание методической помощи педагогам в подготовке к профессиональным конкурсам и методическим мероприятиям различного уровня	1	Приказ
	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта (консультирование, проведение открытых занятий, мастер-классов, видеопросмотров занятий и др.)	1	План работы, годовой отчет
	Высокая исполнительная дисциплина (своевременная подготовка отчетов, информации)	1	
	Педагогическая работа с детьми-инвалидами	3	
	Максимальный балл	65 баллов	

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам ДОО из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по результатам труда

Наименование должности	Наименование основания (критерия)	Максимальное количество баллов
младший воспитатель	Высокое качество ежедневной и генеральной уборки помещений, ответственное отношение к сохранности имущества	1
	Общественная удовлетворенность работой сотрудника (отсутствие жалоб со стороны руководства, коллег и потребителей услуг)	1
	Работа в группах для детей до 3 лет	1
	Помощь воспитателю в специализированной группе	1
	Участие в массовом мероприятии с участием родителей в роли персонажа	1
	Участие в работах по благоустройству и укреплению материально-технической базы ДОО	1
	Стаж работы в данной ДОО	
	свыше 15 лет	5
	с 5 до 15 лет	3
	до 5 лет	1
Шеф-повар, повар	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1
	Общественная удовлетворенность работой сотрудника (отсутствие жалоб со стороны руководства, коллег и потребителей услуг)	1
	Стаж работы в данной ДОО	
	свыше 15 лет	5
	с 5 до 15 лет	3
	до 5 лет	1
Младший обслуживающий персонал (кухонный рабочий, уборщик служебных	Проведение генеральных уборок	1
	Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию помещений, дворовых территорий	1
	Обеспечение сохранности имущества образовательной организации	1
	Отсутствие замечаний, невыполненных работ, серьезных сбоев по вине работника	1
	Содержание рабочего инвентаря и спецодежды в чистоте и	1

помещений, дворник, сторож, работник по комплексном у обслуживани ю здания)	порядке	
	Общественная удовлетворенность работой сотрудника (отсутствие жалоб со стороны руководства, коллег и потребителей услуг)	1
	Участие в работах по благоустройству и укреплению материально-технической базы ДОО	1
	Стаж работы в данной ДОО	
	свыше 15 лет	5
	с 5 до 15 лет	3
	до 5 лет	1