

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников учреждения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее Положение) разработано для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 51 «Золотой орешек», в соответствии с действующим законодательством, в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления квалифицированных кадров, усиления материальной заинтересованности каждого работника в достижении наивысших результатов труда.

1.2. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующего учреждением, решений Педагогического совета учреждения.

1.3. Положение является локальным нормативным актом учреждения и определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев и показателей оценки эффективности трудовой деятельности работников, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.4. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

1.5. Положение принимается на Общем собрании работников учреждения, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации-профсоюзным комитетом (далее - ПК) и утверждается заведующим учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства выплачиваются по основной должности.

1.8. Стимулирующий фонд учреждения формируется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда.

2. Структура стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.2. Выплаты стимулирующего характера к базовым должностным окладам и ставкам устанавливаются на основании данного Положения, на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год), но не больше одного года, максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере (денежном выражении) ежемесячно на основании приказа заведующего учреждения.

2.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватным трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правило определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с ПК, Общим собранием работников и закрепляются Коллективным договором.

2.6. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре работника.

2.7. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

№	Виды выплат стимулирующего характера	Условия получения выплаты
1	Интенсивность	<i>Работа, не входящая в круг должностных обязанностей:</i> - за благоустройство территории учреждения; - за эстетическое оформление учреждения; - за проявление творческой активности. <i>Превышение трудовых затрат:</i> - за посещаемость детьми групп сверх установленного норматива; - за самостоятельное создание среды развития ребенка; - за изготовление методических пособий для непосредственной образовательной деятельности; - за участие в работе городских педагогических мастерских; - за организацию и внедрение педагогического мастерства «Мастер-класс»; - за руководство кружковой работы; - работникам, ответственным за организацию питания в учреждении. <i>Выполнение особо важных и ответственных работ:</i> - за организацию работы по ОТ и ТБ; - за оформление листков временной нетрудоспособности; - председателю ПК за разработку и реализацию коллективного договора; - работникам учреждения за участие в разработке в положении об оплате труда работников и других локальных актов; - за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства - за организацию работы по ПДД; - за выполнение обязанностей секретаря педсовета; - за ведение информационно-автоматической системы «АВЕРС»; - работникам ответственным за работу с ПФР; - работникам за начисление родительской платы (ЕГИССО) - за исполнение функций и полномочий контрактного управляющего;

		- за работу с сайтом учреждения; - за работу с официальным сайтом для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (bus.gov.ru); - за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий. - разгрузочно-погрузочные работы
2	За высокие результаты работы	<i>За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) работникам, имеющим:</i> - награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) «Почетный работник общего образования Российской Федерации». <i>За наличие у работников квалификационной категории:</i> - наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности; - наличие I квалификационной категории; - наличие высшей квалификационной категории.
3	За стаж непрерывной работы	- при стаже работы от 1 до 3 лет; - при стаже работы от 3 до 5 лет; - при стаже работы свыше 5 лет.
4	Премияльные выплаты по итогам работы	- по итогам работы за месяц; - по итогам работы за квартал; - по итогам работы за год; - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

2.8. Ежемесячно в учреждении производятся стимулирующие выплаты работникам, реализующим программу дошкольного образования:

- выплаты в заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 1000 рублей;
- воспитателям в размере 2600 рублей;
- музыкальным работникам в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата - устанавливается пропорционально фактической нагрузке);
- помощникам воспитателя в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);

2.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.10. Заведующий учреждения имеет право отменять или уменьшать размер выплат при отсутствии или недостатке экономии фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, нарушении организации питания, нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности, а также на основании письменного аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного старшим воспитателем, специалистом по организации питания, завхозом, контролирующим определенный вид работы.

2.11. В период между заседаниями Рабочей группы по распределению и назначению стимулирующей части фонда оплаты труда работников заведующий учреждения

может поощрять работников за конкретный качественный результат без согласия с Рабочей группы (при наличии экономии денежных средств).

2.12. Дополнения и изменения в настоящее Положение вносятся по предложению заведующего учреждения, Педагогического совета и принимается на Общем собрании работников учреждения.

3. Ответственность сторон

3.1. Заведующий учреждения, председатель Общего собрания работников, председатель профсоюзного комитета несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных настоящим Положением.

4. Срок действия Положения

4.1. Настоящее Положение действует в учреждении до принятия Общим собранием работников нового Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, либо до изменений и дополнений действующего.