**Согласовано**  **Утверждаю**

Председатель первичной Заведующая МДОУ детский сад

профсоюзной организации комбинированного вида № 42

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Бачина Е.Б. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Асеева Н.А.

Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №42 города Ярославля

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №42 города Ярославля (именуемое в дальнейшем  «образовательное учреждение») разработано на основе действующего законодательства, Указа Президента от 07.05.2012 №597,  Трудового кодекса РФ, Уставом ГБДОУ, Коллективным договором.

 1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в детском саду. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет  индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих     повышению     эффективности деятельности детского сада по реализации уставных целей.

 1.3.Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения.

      Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников образовательного учреждения    устанавливаются  в настоящее время в соответствии с Постановлением Правительства Ярославской области от 26.08.2013 №1107-п   и являются минимальными  размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

В случае изменения должностных (базовых) окладов, ставок заработной платы на основании Постановлений Правительства Российской Федерации, Правительства города Ярославля  заработная плата автоматически пересчитывается и, в случае необходимости, в данное Положение могут быть внесены изменения.

 1.4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №42 города Ярославля.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников  образовательного учреждения.

 1.6. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы детского сада и максимальными размерами не ограничивается.

Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.8. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.9. Положение разрабатывается Комиссией по материальному стимулированию работников образовательного учреждения, обсуждается и принимается на общем   собрании работников образовательного учреждения и утверждается  заведующим.

1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

 1.11. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Педагогического совета детского сада, и утверждается заведующим образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

**2. Источники формирования поощрительного фонда:**

2.1. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования,  осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, надтарифного фонда.  При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда являются:

- экономия фонда заработной платы;

- отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;

- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;

- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

 2.2. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется не менее 2 %от  фонда и экономии по заработной плате по итогам отчетного периода.

2.3.Образовательное учреждение вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства  за счет предоставления платных дополнительных образовательных услуг и иных,  предусмотренных  Уставом  услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц.

Образовательное учреждение вправе осуществлять приносящую доходы деятельность лишь постольку, поскольку она служит достижению целей и соответствует тем целям, ради которых оно создано. Доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество, поступают в  самостоятельное распоряжение Образовательного учреждения.

Привлечение Образовательным учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или)  абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности Образовательного учреждения за счет средств бюджета города Ярославля.

**3. Виды материального стимулирования.**

3.1. 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
* иные поощрительные выплаты

**- материальная помощь.**

3.2. 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](consultantplus://offline/ref=E88883921E4A2FC879692C7A7C8D224D82723F972E1140C52890191C22U1S0M) и определяются [Перечнем](consultantplus://offline/ref=E88883921E4A2FC879692C7A7C8D224D8271399C281740C52890191C2210808EC8C5C5145CE49F8AUFSDM) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822). Согласно указанному Перечню к ним относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

 3.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера:

* персональная надбавка,
* премия
* 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.

3.4.Ежемесячные выплаты из стимулирующей части оплаты труда устанавливаются работникам в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах (рублях) за:

1) работу с сайтом учреждения, его обновление – до 10%

2) работу в аттестационной, тарификационной и других комиссиях- до 10 %

3) за ведение электронной документации  и отчетности –  до 50%

4) работу с медицинскими страховыми компаниями, работа с базами данных (Пенсионный фонд, Федеральное казначейство и др.) – до 50 %;

5) ведение документации по ОТ и ТБ, ГО и ЧС, выполнение обязанности секретаря педагогического совета, работа с табелем посещаемости воспитанников –  до 50%

6) активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории – до 50%

7) деятельность, требующая значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания) – до 100%

8) составление документации для государственных контрактов, аукционов – до 50%

9) ведения табеля учета рабочего времени до 10%

**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.

**Премия**

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в  федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818) премии работникам предусматриваются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за результаты по итогам работы.

Основными критериями премирования являются следующие:

- интенсивность, напряженность труда;

- своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;

- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;

- достижение определенных финансово-экономических результатов и др.

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

* к праздникам Дня учителя, Нового года, 8 марта;
* по итогам квартала, полугодия, года;
* к свадьбе, юбилею (50, 55,60 лет)
* в связи с выходом на пенсию;
* в связи с рождением ребёнка.

Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме N Т-11, Т-11а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). В нем  необходимо указать основания для поощрения.

**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.

- Стимулирующие  выплаты из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам МДОУ.

 3.4. **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

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника по приказу заведующей 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, приобретение путевок 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. Стимулирующие выплаты могут быть установлены Администрацией учреждения как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от   выполненного объема работы. Надбавки и доплаты начисляются за фактически отработанное время.

 4.2. Надбавка и доплата  работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующей  на определенный срок (учебный год, полугодие,  месяц и на период выполнения работ).

 4.3.Надбавка заведующей детским садом устанавливается приказом Учредителя.

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

 4.5. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются  Администрацией детского сада, Комиссией по материальному стимулированию и   согласовываются с Профсоюзным комитетом детского сада. Администрация и Комиссия по материальному стимулированию обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех работников учреждения.

 4.6. Решение об установлении надбавок работникам детского сада принимается      Комиссией по материальному стимулированию, избираемой на общем собрании   трудового коллектива в составе 5 человек и утвержденной приказом заведующей    детским садом.

 4.7.Конкретный размер надбавки, доплаты работнику детского сада  определяется Комиссией по материальному стимулированию по рекомендации заместителя  заведующей, старшего воспитателя и утверждается приказом заведующей детским садом с указанием срока установления доплаты или надбавки.

4.8. Надбавки и доплаты, установленные  работникам детского сада в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются на основании протокола Комиссии по материальному стимулированию и приказа заведующей детским садом ежемесячно.

 4.9. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом  заведующей детским садом.

 4.10. Всем работникам учреждения, деятельность которых по решению Комиссии по материальному стимулированию отвечает нескольким основаниям для начисления надбавок, по каждому основанию устанавливается соответствующая надбавка.

 4.11. Надбавки за особые достижения в профессиональной деятельности по  совместительству выносятся на решение Комиссии по материальному стимулированию.

 4.12. Надбавки и доплаты могут быть отменены и изменены в размерах по постановлению правительства Ярославской области, по    приказу заведующего детским садом до истечения срока действия приказа об их   установлении на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, регулирующими  данный вид работы.

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

 4.14. Размер премии определяется на основании настоящего Положения,  максимальный размер не ограничен. Перечень оснований для начисления премии   работодатель определяет самостоятельно.

4.15. Основанием для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам являются показатели эффективности деятельности педагогических  работников МДОУ (см. Приложение №1  «Показатели эффективности деятельности педагогов для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам МДОУ №42 »)

 4.16. Соответствие деятельности работников  основаниям для начисления премии определяется ежемесячно Комиссией по материальному стимулированию.

 4.17. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы  с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

 4.18. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных выплат.

**5. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение.**

 -  неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания) техники безопасности, требований охраны труда, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие детского травматизма  по вине работника;

-распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени)

-не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы,

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;

- невыполнение приказов и распоряжений заведующей;

-нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);

- обоснованные жалобы родителей, поданные в письменном виде;

- предоставление фиктивного больничного листа сотрудником;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в  системе образования;

- наличие серьезных нарушений в ведении документов;

- несвоевременное предоставление отчетной документации.

5.2.Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются руководителем  образовательного учреждения, Комиссией по материальному стимулированию по согласованию с Профсоюзным комитетом, оформляются приказом  заведующего детским садом.

**6. Реализация решений.**

6.1. Решение Комиссии по материальному стимулированию оформляется протоколом, согласовывается с Профсоюзным комитетом.

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

**Приложение №1**

**Показатели эффективности деятельности педагогов для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам МДОУ №42**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** п/п | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов по каждому показателю критериев |
| 1 | Посещаемость детей (контингент) | Результаты фактического посещения воспитанниками групп (учитываются 3 лучших показателя % посещаемости по факту) для всех педагогических работников группы. Остальным баллы не начисляются. | 1 место -3 балла |
| 2 место -2 балла |
| 3 место – 1 балл |
| 2 | Оценка заболеваемости  воспитанников группы. | Низкий, по сравнению с предыдущим месяцем уровень заболеваемости воспитанников группы. | Ниже  не менее 10% - 3 балла   От 10%  до 0% - 2 балла  Без изменений - 1 балл  При повышении заболеваемости баллы не начисляются. |
| 3. | Показатели травматизма и создания условий  безопасной среды для воспитанников | Отсутствие случаев травматизма и  травматических ситуаций, создание  условий для безопасного пребывания детей в ДОУ   Замечания по организации безопасной среды (наличие в помещении перегоревших ламп, несвоевременный   выход на прогулку, нарушения в подборе и маркировке мебели и др.) Не более 1 замечания.   Замечания по организации безопасной среды. Более 1 замечания. | 3 балла       2 балла      1 балл |
| 4 | Разработка и ведение документации мониторинга по результатам уровня овладения воспитанниками ЗУН по  образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного  образования. | Наличие диагностической документации, высокие показатели динамики развития  детей. Положительные результаты педагогических наблюдений за  развитием детей. | Разработка и ведение документации на высоком уровне- 3 балла  Ведение диагностической документации с замечаниями - 2 балла  Слабо разработанная система мониторинга, недостаточная компетентность педагога при ее применении - 1 балл. |
| 5 | Своевременное и качественное оформление документации группы. | Ведение  и оформление документации в соответствии с требованиями в полном объеме.   Наличие небольших недочетов в ведении документации.   Наличие замечаний в ведении и  оформлении документации. | 3 балла     2 балла     1 балл |
| 6 | Организация предметно - развивающей среды в групповых и     других помещениях учреждения.  Образцовое содержание помещений. Результаты смотров и конкурсов учреждения. | Выплаты за особый подход в создании предметно - развивающей безопасной среды, проектно - ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах,  прогулочных площадках и территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности, включая предшкольную подготовку. Изготовление пособий. | По результатам призовых мест смотров и конкурсов внутри учреждения:  1 место - 3 балла  2 место – 2балла  3 место – 1 балл |
| 7 | Организация мероприятий для воспитанников. | Участие в подготовке и проведение дополнительных мероприятий для воспитанников, исполнение ролей в праздниках. | 3 балла    1 балл |
| 8 | Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях районного масштаба. | Участие с призовыми результатами   Участие  Помощь в подготовке к участию воспитанников в конкурсах | 3 балла   2 балла   1 балл |
| 9 | Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях городского масштаба и др. | Участие с призовыми результатами  Участие  Помощь в подготовке к участию воспитанников в конкурсах | 7 балла  5 балла  1 балл |
| 10 | Обеспечение педагогами взаимодействия с другими общественными организациями. | Участие в организационной работе  По факту участия в мероприятиях | 2 балла   1 балл |
| 11 | Взаимодействие педагога  с семьями воспитанников. | Отсутствие  конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб, положительные отзывы родителей о работе педагога, активное взаимодействие с семьями  воспитанников, участие родителей в мероприятиях детского сада, проведение для родителей открытых мероприятий.   Отсутствие  конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб, положительные отзывы родителей о работе педагога, активное взаимодействие с семьями  воспитанников, участие родителей в мероприятиях детского сада и др.   Отсутствие  конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб, положительные отзывы родителей о работе педагога, положительный микроклимат в группе. | 3 балла           2 балла         1 балл |
| 12 | Консультирование  родителей (законных представителей) детей, не посещающих ДОУ | По количеству  консультации | 1 балл |
| 13 | Участие педагогов в районных и городских конкурсах | Наличие призового места  Участие в конкурсе   Помощь в подготовке | 20 баллов   15 баллов   3 балла |
| 14 | Участие педагогов в проведении открытых мероприятий. | За каждое мероприятие | 3  балла |
| 15 | Посещение педагогами методических  мероприятий (районных и др.) | За каждое посещение | 1 балл |
| 16 | Повышения квалификации. | 72ч и более (Курсы ПК и др)   Краткосрочные курсы | 5 баллов   3 балла |
| 17 | Создание  методических разработок, размещение информационных материалов на сайте, представление материалов для методического кабинета. | За каждую разработку | 5 балла |
| 18 | Публикации. | За каждую | 7 баллов |
| 19 | Выполнение организационных, методических и административных поручений. | В зависимости от трудоемкости | 2 балла  1 балл |
| 20 | Организация мероприятий, способствующих повышению престижа учреждения, способствующих повышению корпоративной культуры. | За участие в организации или участие в мероприятии | 3 балл |
| 21 | Взаимозаменяемость педагогов | Длительное время (более 7 дней)  Менее (7 дней)  Случай экстренной замены | 3 балла  2 балла  1 балл |