****

|  |  |
| --- | --- |
| Принято  На общем собрании  Протокол № \_\_\_\_\_\_\_  от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_2018г | «Утверждаю»  Заведующая МДОКУ  «Детский сад «Чайка»  от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_2018г  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н. В. Панина |

**Положение о материальном стимулировании**

**работников муниципального дошкольного**

**образовательного казённого учреждения**

**«Детский сад «Чайка»**

**на 2018 – 2019 учебный год.**

с. Устьевое 2018г

**Положение о стимулировании труда работников**

**1.Общие положения.**

* 1. Настоящее положение о стимулировании труда работников МДОКУ «Детский сад «Чайка» далее – Положение) разработано в соответствии:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»

- Трудовым кодексом Российской Федерации

- Постановлением администрации Соболевского муниципального района Камчатского края от 25.04.2013г № 124 «Об утверждении Примерного положения Соболевского муниципального района о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных дошкольных образовательных организаций в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы. Умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МДОКУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией МДОКУ, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам.

1.5. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования направляемого на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

**2. Прядок и условия стимулирования труда работников МДОКУ «Детский сад «Чайка».**

2.1.Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу(должностному окладу, ставке заработной платы);

- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

- премия за повышение показателей здоровья воспитанников;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за образцовое качества выполненных работ;

- премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (**приложение №1)**

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, (**приложение №2**)

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество (**приложение 3**)

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на текущий финансовый год.

Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения по согласованию с коллегиальным представительным органом трудового коллектива персонально в отношении конкретного работника.

**Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – до 3,0**

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу в зависимости от общего количества лет, проработавших в Учреждении.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не устанавливается педагогическимработникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

**Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5.**

2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1)премия за повышение показателей здоровья воспитанников.

2)премия за выполнение особо важных и срочных работ;

3)премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (**приложение 4);**

4)премии за образцовое качество выполняемых работ.

Размеры выплат стимулирующего характера, определяются с учетом выполнения целевых показателей.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения (Положение о стимулировании труда).

Премирование осуществляется по решению комиссии «По распределению премий в МДОКУ «Детский сад «Чайка» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

При стимулировании труда работников учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премии может быть уменьшен) при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Учреждения. Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. Не предоставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

2.4.Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в [порядке](garantF1://25878039.1000) и [размерах](garantF1://25878039.1002), утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

2.5.Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательное учреждение, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

**Использование экономии Фонда оплаты труда(приложение 6)**

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается разовая премия и материальная помощь;

* премия всем работникам по окончании финансового года за **фактически** отработанное время;
* премия к юбилейным датам, к профессиональным праздникам;
* похороны близких родственников (родители, супруги, дети), другие случаи, послужившие причиной несчастья работников;
* вступление работника в брак, рождение ребенка;

Приложение №1

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «детский сад «Чайка»

**Критерии**

**для установления персонального повышающего коэффициента**

**к окладу работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **коэффициент** | |
| **постоянный** | **единовременный** |
| 1. | Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах :  - регионального уровня  - муниципального уровня  - внутри детского сада |  | до - 0,5  до - 0,5  до - 0,5 |
| 2. | Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства :  - муниципальных  - краевых |  | до - 3,0  до – 3,0 |
| 3. | Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии (для работников ОУ - по согласованию с отделом образования) |  | до 1 |
| 4. | Наличие отраслевых наград | до 0,10 |  |
| 5. | Обобщение, распространение опыта на уровне  ( муниципальном, региональном и т. д.) |  | До – 0,5 |
| 6. | За материальную ответственность:  Завхоз  Повар | До 0,5 |  |
| 7. | За подготовку и проведение групповых мероприятий(утренников, развлечений, акций) внутри детского сада |  | До 0,5 |
| 8. | За работу с официальным сайтом учреждения (10-дневное его обновление) |  | До 0,15 |
| 9. | За работу в ГИС «Сетевой город» (своевременное оформление персональных данных, ввод необходимой информации) |  | До 0,15 |
| 10. | За сложность и важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов | 2,0 |  |

Приложение №2

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «детский сад «Чайка

**Критерии**

**для установления повышающего коэффициента**

**к окладу работников за выслугу лет**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **коэффициент** | **Периодичность** |
| 1 | За стаж работы в данном учреждении обслуживающему и учебно - вспомогательному персоналу | От 3 до 5лет-0,20  Свыше 5лет-0,3 | Постоянно |

Приложение №3

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «детский сад «Чайка»

**Критерии**

**Для установления повышающего коэффициента к окладу работников за интенсивность и качество**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| пункт | **Всем сотрудникам учреждения** | | | |
| 1 | Во время ремонтных работ и участие в ремонтных работах | До 0,30 | Единовременная в зависимости от объёма  выполненных работ | |
| 2 | за интенсивность и качество работ. | до 0,50 | Единовременно. По решению комиссии | |
| 3 | За работу в комиссиях учреждения | До 0,20 | ежеквартально в зависимости от объёма работ | |
|  | **Сторожам** | | | |
| 4 | За сложность работы в зимний период | До 0,30 | Единовременная в зависимости от объёма  выполненных работ | |
|  | **Машинисту по стирки белья** | | | |
| 5 | За стирку паласов, ковров, дорожек, мягких стульев. | До 0,30 | Единовременная в зависимости от объёма выполненных работ | |
|  | **Помощникам воспитателя, младшим воспитателям, уборщице** | | | |
| 6 | За участие в организации учебно - воспитательного процесса и оздоровительных мероприятий | До 0,20 | Ежемесячно по представлению воспитателя | |
| 7 | За сложность работы в осенний и весенний период | До 0,30 | Апрель, май, сентябрь, октябрь | |
|  | **Педагогическим работникам** | | | |
| 8 | За работу с родителями с использованием новых форм и методов | До 0,15 | | По решению комиссии |
| 9 | За работу с сайтом, его ежемесячное обновление | До 0,30 | | ежемесячно |
| 10 | За использование в работе комплексных и парциальных программ | До 0,20 | | За период работы с программой |
| 11 | За эстетическое оформление группы, кабинета, изготовление новых пособий с использованием своего материала | До 0,15 | | По решению комиссии |

Приложение №4

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «детский сад «Чайка»

**Критерии для назначения премии**

**педагогические работники**

| **Направление** | **Критерии** | **Баллы (0 – 5)** |
| --- | --- | --- |
| ***Качество***  ***образования*** | Процент снижения заболеваемости детей | Стабильное – 4  Повышение -5 |
| Повышение процента посещаемости воспитанниками образовательного учреждения | Стабильное – 4  Повышение - 5 |
| Активное участие в методической деятельности: проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий; участие в конференциях, и т.д., качество участия в данных мероприятиях | 0-5 |
| Активное участие в инновационной работе | 0 - 5 |
| Использование современных технологий в воспитательской деятельности | 0 - 5 |
| Достижение воспитанниками стабильных или более высоких результатов по сравнению с предыдущим периодом | Стабильное. – 2  Повышение - 5 |
| Участие в смотрах — конкурсах  1 место  2 место  3 место | 5  3  1 |
| Соответствие деятельности работника задачам реализации программы развития образовательного учреждения | 0-5 |
| Отсутствие травматизма | 5 |
| За организацию и систематический контроль поступления родительской платы за содержание ребёнка в детском саду | 0-5 |
| Наличие победителей фестивалей, смотров, конкурсов,  муниципальных  краевых | 3  5 |

70% премии выплачивается при совокупности балов в сумме более 40

60% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 39 до 30

50% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 29 до 20

Размер доплат устанавливается приказом заведующей по итогам квартала

**Критерии для назначения премии заведующего хозяйством.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления** | **Критерии** | **Баллы (0 – 3)** |
|
| **Исполнительская культура** | Отсутствие замечаний по учете и хранению товарно-материальных ценностей | 0 - 3 |
| Участие в общественной жизни сада, села, района | 0 – 3 |
| Качественное исполнение своих должностных обязанностей | 0 – 3 |
| Экономия энергоресурсов и бережное отношение к садовскому имуществу | 0 – 2 |
| **Дополнительные критерии** | Отсутствие случаев нарушения техники безопасности и соблюдение инструкций по ТБ и противопожарной безопасности | 0 – 3 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка) | 0 – 3 |
| Отсутствие замечаний по работе с документацией (качественное оформление и своевременное необходимой документации по своей направленности) | 0 – 3 |
| Отсутствие предписаний по нарушениям санитарных норм | 0 – 3 |
| Отсутствие предписаний по нарушению правил пожарной безопасности | 0 – 3 |
| Активное участие в организации контроля и принятия мер к обеспечению сохранности всех помещений для нормального учебного процесса (тепловой , световой режимы) | 0 – 3 |
| Соблюдение санитарных правил во всех помещения сада, а так же правил охраны труда и техники безопасности | 0 – 3 |
| Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения | 0-1 |
| Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок | 0-1 |
| Отсутствие замечаний со стороны проверяющих за соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности | 0-2 |
| Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния | 0-2 |
| Обучение работников безопасным методам работы | 0-2 |
| Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса | 0-2 |
| Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки | 0-4 |
| Использование современных технологий в работе по своему направлению | 0 – 3 |
|  | | Всего: 49 бал |

70% премии выплачивается при совокупности балов в сумме 49

60% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 45 до 30

50% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 29 до 25

**Критерии для назначения премии \_повару, кух. рабочему**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления** | **Критерии** | **Баллы (0 – 3)** |
|
| **Исполнительская культура** | Отсутствие жалоб потребителей на качество обслуживания | 0 - 3 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования | 0 – 3 |
| Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания | 0 – 2 |
| Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра | 0 – 3 |
| Экономия энергоресурсов и бережное отношение к садовскому имуществу | 0 – 3 |
| Отсутствие случаев нарушения техники безопасности и соблюдение инструкций по ТБ | 0 – 3 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка) | 0 – 3 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода | 0 – 3 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд | 0 – 3 |
| Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи | 0 – 3 |
| Отсутствие предписаний на санитарно-техническое состояние помещений | 0 – 3 |
| Отсутствие предписаний нарушению правил пожарной безопасности | 0 – 3 |
|  |  | Всего: 35 бал |

30 – 35 баллов – доплата 70% к окладу;

24-29 баллов – доплата 60% к окладу;

19 – 23 баллов – доплата 50% к окладу.

**Критерии для назначения премии обслуживающему персоналу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направление** | **Критерии** | **Баллы**  **(0 – 5)** |
| ***Исполнительская культура*** | Соблюдение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности содействие в улучшении условий для безопасной работы | 1 |
| Выполнение работы согласно инструкции | 1 |
| Аккуратность внешнего вида | 1 |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении | 1 |
| ***Результативность*** | Высокая результативность наиболее сложных работ, | 5 |
| Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования | 5 |
| Расширение функциональных обязанностей | 5 |
| Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы | 1 |
| Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок | 5 |
| Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций | 5 |
| ***итого*** |  | 30 |

70% премии выплачивается при совокупности балов в сумме 30

60% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 29 до 25

50% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 24 до 20

Приложение №5

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

казенного учреждения «Детский сад «Чайка»

**Критерии**

**Для установления доплат к окладу работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Категория работников** | **Сумма доплаты** | **Периодичность** |
| 1. | За заведование групповой ячейки, кабинета | Педагогические работники | **200 руб** - Стоимость оборудования групповой ячейки, кабинета до 50 тыс. руб | С 01.09 по 31.05 |
| **400 руб -** от 50 тыс. до 100 тыс |
| **550 руб** от 100 тыс. до 200 тыс. |
| **650 руб** -  от 200 тыс. руб до 300 тыс. |
| **700 руб -**  от 300 тыс. руб и выше. При условии, что кабинет прошел аттестацию |
| 2. | За руководство методическими объединениями | Руководители МО | 400,00 рублей | С 01.09 по 31.05 |
| 3 | За проведения открытых занятий ( мастер-классов) и мероприятий с воспитанниками по передаче педагогического, методического опыта. | Педагогические работники | 1000 рублей | По представлению заведующей единовременно |
| 4 | Доплата за работу с неблагополучными семьями | Педагогические работники | 250 рублей | За период проведения работ |
| 5 | Ответственному за пожарную безопасность и электрохозяйство | Заведующему хозяйством | 1000 | ежемесячно |

Приложение №6

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «Детский сад «Чайка»

Перечень критерий к положению о материальном стимулировании

в пределах ФЗП.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии | Сумма |
| 1.  2.  3.  4.  5. | К юбилейным датам со дня рождения (50лет и далее через каждые 5 лет)  К профессиональному празднику ( 27 сентября - День дошкольного работника).  Несчастные случаи в семье работников  При заключении брака, рождения ребенка  По окончанию финансового года | До 5000 рублей  До 1500 рублей  До 5000 рублей  До 5000 рублей  До двух окладов |