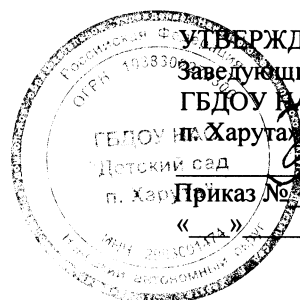


11

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Ненецкого автономного округа «Детский сад п. Харута»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК
ГБДОУ НАО «Детский сад
п. Харута»
Канева (Э.К. Канева)
«__» _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
ГБДОУ НАО «Детский сад
п. Харута»
«__» _____ 2016г.
Приказ № _____
«__» _____ 2016г.
(Г.И. Беляева)



**Положение о материальном стимулировании
работников**

**ГБДОУ НАО
"Детский сад п. Харута"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Детский сад п. Харута» (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ненецкого автономного округа, принятых в государственную собственность Ненецкого автономного округа из муниципальной собственности муниципального образования «Муниципальный район «Заполярный район», утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 06.03.2015 № 45-п (далее – Примерное положение), в целях определения порядка и условий установления надбавок и доплат и унификации критериев для стимулирующей оценки труда работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Детский сад п. Харута» (далее - Детский сад).

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Детского сада.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по назначению надбавок, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего ДООУ

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Детского сада в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Детского сада распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ГБДОУ НАО «Детский сад п. Харута» в пределах выделенного финансирования.

1.8. Величина фонда надбавок и доплат определяется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФНп} + \text{ФНр}) + (\text{ФДп} + \text{ФДр}),$$

где:

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФНп - фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФНр - фонд разовых надбавок;

ФДп - фонд постоянных (регулярных) доплат;

ФДр - фонд разовых доплат.

1.9. Настоящее Положение утверждается на собрании трудового коллектива Детского сада.

2. Основные принципы распределения фонда надбавок

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад каждого работника Детского сада в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностях труда и личного отношения к делу. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников Детского сада в общий результат работы.

2.2. Из фонда надбавок производятся выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу работников Детского сада.

2.3. Выплаты из фонда надбавок могут носить постоянный (регулярный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд постоянных (регулярных) надбавок и фонд разовых надбавок.

2.4. Постоянные (регулярные) надбавки стимулирующего характера выплачиваются работникам в соответствии с Перечнем постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера согласно приложению 1.

2.5. Разовые надбавки устанавливаются исходя из критериев оценки качества труда в соответствии с приложениями 2-6.

2.6. В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на персональный вклад в общие результаты работы.

2.7. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Детским садом самостоятельно.

2.8. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для руководителей второго и третьего уровней (главный бухгалтер, заведующая хозяйством);
- для педагогического персонала (специалисты) (воспитатели)
- для прочего педагогического персонала (учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог социальный);
- для непедагогических работников (младшие воспитатели);
- для обслуживающего персонала (повар детского питания, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, кастелянша, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), водитель мототранспортных средств, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

3. Распределение фонда доплат

3.1. Фонд доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ.

3.2. Из фонда доплат производятся выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем обязательных выплат компенсационного характера работникам Детского сада согласно приложению 7 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работников Детского сада.

4. Алгоритм расчётов по фонду надбавок и доплат

4.1. Определение размера персональной стимулирующей надбавки работнику производится в следующем порядке:

- проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников.
- определяется «стоимость» 1 балла, для чего общее количество разовых процентных надбавок, определённых учреждению (коэффициент фонда разовых надбавок и доплат в процентах умножить на количество штатных единиц и педагогических ставок учреждения), нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники;
- рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

5. Порядок и условия премирования работников Детского сада

5.1. Единовременные выплаты (премии) могут выплачиваться:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- в связи с активным участием в организации и проведении мероприятий районного, окружного, областного, всероссийского уровня, а также за достижение высоких показателей в них;
- за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в связи с нерабочими праздничными днями, перечисленными в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в иных случаях.

5.2. Основными показателями премирования работников являются:

- результаты работы Детского сада за месяц, квартал, полугодие, год,
- своевременное, добросовестное, качественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, Ненецкого автономного округа;
- проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в их компетенцию;
- участие в методической работе, обобщение и внедрение передового педагогического опыта, авторских программ, курсов, учебных пособий, учебников в образовательную деятельность, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- обеспечение охраны труда и техники безопасности;
- качественное и оперативное выполнение важных (срочных) работ, заданий, поручений заведующего Детского сада.

5.3. Выплата премий работникам Детского сада производится в пределах общего фонда оплаты труда при наличии экономии денежных средств.

5.4. Решение о выплате премии работникам и её конкретном размере принимается заведующим.

5.5. Размер премии определяется в процентах от должностного оклада работника и максимальными размерами не ограничивается.

На установленный размер премии производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территориях.

Выплата премий производится одновременно с выплатой заработной платы за расчетный период.

6. Снижение размеров стимулирующих выплат

С учетом тяжести допущенных нарушений работники могут быть лишены полностью либо частично стимулирующих выплат в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя на основании решения комиссии по назначению надбавок.

**Перечень постоянных (регулярных) надбавок
стимулирующего характера**

1. Работникам Детского сада устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:

1.1. Работникам категории «руководители 1 уровня», «руководители 2 уровня», занимающимся непосредственно педагогической деятельностью, категории «специалист» группы «педагогический персонал» с учетом фактической педагогической нагрузки устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж педагогической работы более 3 лет:

- от 3 до 8 лет - 10%;
- от 8 до 15 лет - 20%;
- от 15 до 20 лет - 30%;
- свыше 20 лет - 40%.

1.2. Работникам Детского сада, не относящимся к категориям, указанным в п.1.1. настоящего приложения, устанавливается надбавка за стаж работы в образовательных и (или) бюджетных учреждениях Ненецкого автономного округа:

- от 1 до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

Надбавка за стаж работы исчисляется исходя из оклада, как по основному месту работы, так и при работе по совместительству без учета доплат и надбавок.

Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

2. Молодым специалистам (лицам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, трудоустроившимся по специальности в ГБДОУ НАО «Детский сад п.Харута» в возрасте до 30 лет) устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу в размере 30%, а окончившим учреждение профессионального образования с отличием - 40% за счет средств окружного бюджета. Право на получение надбавки молодой специалист имеет в течение трех лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

3. Педагогическим работникам, имеющим почётные звания, названия которых начинаются со слов «народный», «заслуженный», дополнительно устанавливается надбавка в размере 30% за счет средств окружного бюджета.

4. Специалистам, имеющим знаки «Почетный работник», «Отличник народного просвещения», правительственные награды, при наличии и за счет денежных средств бюджета учреждения устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% от должностного оклада, а награжденным Грамотой Министерства образования и науки РФ устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% к должностному окладу.

Приложение 2
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБДОУ НАО «Детский сад п. Харута»

**Критерии оценки качества труда руководителей
второго и третьего уровней**

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *главного бухгалтера*

№	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности (в течение года)	10
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	5
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей и отсутствие конфликтных ситуаций	5
4	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДОУ, района, посёлка	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *заведующего хозяйством*

№	Критерии	Баллы
1	Качество подготовки к новому учебному году (в течение года)	10
2	Отсутствие нарушений по проверкам медсестры, гл.бухгалтера, руководителя (своевременная сдача документации)	5
3	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
4	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДОУ, района, посёлка	5

Приложение 3
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБДОУ НАО «Детский сад п. Харута»

Критерии оценки качества труда педагогическому персоналу (специалистам)

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *воспитателя*

№	Критерии	Баллы
1	Посещаемость детей 70% и выше - ясли, 75% и выше - детский сад	10
2	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5
3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и отсутствие конфликтных ситуаций	5
4	Активная работа с родителями (привлечение к мероприятиям, посещение на дому – за каждые 2 балла)	2
5	Подготовка детей и их участие в конкурсах за пределами ДООУ	5
6	Подготовка педсоветов и выступления на методических мероприятиях, открытые занятия	5

Приложение 4
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБДОУ НАО «Детский сад п. Харута»

Критерии оценки качества труда прочему педагогическому персоналу

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *учителя-логопеда*

№	Критерии	Баллы
1	Образцовое содержание кабинета и методического материала	5
2	Фиксированное участие в семинарах, пед. советах, консилиумах и работа с родителями	5
3	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5
4	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам полугодия (в течении полугода)	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *музыкального руководителя*

№	Критерии	Баллы
1	Высокий уровень организации и проведения открытых мероприятий для родителей и педагогов	5
2	Участие детей в конкурсах и мероприятиях вне учреждения	10
3	Нетрадиционное проведение детских мероприятий, написание сценарием	5
4	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *инструктора по физической культуре*

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
2	Нетрадиционное проведение детских мероприятий	10
3	Содержание в надлежащем виде спортивного оборудования	5
4	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *педагога социального*

№	Критерии	Баллы
1	Своевременное ведение документации	5
2	Положительная динамика по работе с семьями, требующими особого подхода (в течение учебного года)	10
3	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5
4	Своевременное и качественное представление отчетности в органы опеки	5

Приложение 5
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБДОУ НАО «Детский сад п. Харута»

Критерии оценки качества труда непедагогического персонала

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *младших воспитателей*

№	Критерии	Баллы
1	Посещаемость детей 70% и выше - ясли, 75% и выше - детский сад	10
2	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5
3	Отсутствие нарушений по проверкам медсестры и руководителя	5
4	Отсутствие конфликтных ситуаций	5

Приложение 6
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБДОУ НАО «Детский сад п. Харута»

Критерии оценки качества труда обслуживающему персоналу

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *поваров детского питания*

№	Критерии	Баллы
1	Посещаемость детей 70% и выше - ясли, 75% и выше - детский сад	10
2	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5
3	Отсутствие нарушений по проверкам медсестры и руководителя	5
4	Отсутствие конфликтных ситуаций	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *кухонного рабочего*

№	Критерии	Баллы
1	Посещаемость детей 70% и выше - ясли, 75% и выше - детский сад	10
2	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5
3	Отсутствие нарушений по проверкам медсестры и руководителя	5
4	Отсутствие конфликтных ситуаций	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды*

№	Критерии	Баллы
1	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, посёлка	5
2	Содержание в надлежащем виде костюмов, пособий и пошив методических пособий	5
3	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
4	Посещаемость детей 70% и выше - ясли, 75% и выше - детский сад	10

Приложение 7
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБДОУ НАО «Детский сад п. Харута»

Критерии оценки качества труда обслуживающему персоналу

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *сторожей (вахтёров)*

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
2	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников	5
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	5
4	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДОУ, района, посёлка	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *уборщицы служебных помещений, дворника*

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
2	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории и служебных помещений	5
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
4	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДОУ, района, посёлка	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *водителя мототранспортных средств*

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
2	Своевременный тех. уход мототранспортного средства	5
3	Обеспечение мер безопасности при пользовании транспортом	5
4	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДОУ, района, посёлка	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий*

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие конфликтных ситуаций	5
2	Использование личных инструментов	5
3	Обеспечение мер безопасности при работе с эл.приборами	5
4	Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДОУ, района, посёлка	5

**Размеры
основных видов обязательных выплат компенсационного характера**

На работников образовательных учреждений распространяются выплаты компенсационного характера, определённые законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ненецкого автономного округа.

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу)
1	Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Все работники	в соответствии с Решением Совета муниципального района «Заполярный район» от 26.01.2006 № 17-р «О Положении «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет районного бюджета»
2	За работу в ночное время	Все работники	35% за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов)
3	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	В соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ (в двойном размере только оклад)
4	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда, с особо тяжелыми и вредными условиями труда)	По результатам аттестации рабочих мест	
5	За разделение рабочего дня на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	Воспитатели школ-интернатов и интернатов при общеобразовательных школах	30% за фактически отработанное время за эти дни
6	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	Все работники	до 50% должностного оклада по замещаемой должности

7	За совмещение профессий (должностей)	Все работники	до 50 % должностного оклада по совмещаемой профессии (должности)
8	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за расширение объема работ	Все работники	в зависимости от вида и объема выполняемых работ - до 50 % должностного оклада
9	Материальная помощь при уходе в очередной трудовой отпуск	Все работники	Выплачивается в размере должностного оклада с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплачивается как по основному месту работы, так и при работе по совместительству при условии, что по основному месту работы работник принят менее чем на ставку заработной платы. В этом случае работнику производится доплата материальной помощи по должности, занимаемой им на условиях совместительства, но не более полной ставки с учетом замещаемой им должности по основному месту работы. Выплата в первый год работы в организации осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года