

«Принято:
На общем собрании работников

Протокол № от «14» сентября 2018 г.



«Утверждено»
Заведующий ГБДОУ детский сад № 2
г. Магас «Цветик – семицветик»
Д.Л. Цолоева
Приказ № от « » 2018 г.

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 г. Магас «Цветик – семицветик».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 г. Магас «Цветик – семицветик» (в дальнейшем по тексту – ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего.

**Положение
о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 2 г. Магас «Цветик – семицветик»**

2.1. Подразделяется на следующие выплаты:

2.1.1. Компенсационные выплаты:
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

2.1.2. Стимулирующие надбавки:
- надбавка за результаты работы за отчетный период в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности;

2.1.3. Премии:
- единовременная премия за высокие результаты работы;

2.1.4. Другие выплаты:
- материальная помощь.

2.2. Целью выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат является повышение эффективности и качества работы работников образовательного учреждения, усиление их ответственности и мотивации творческой деятельности и инициативы при решении поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на ОУ, в обеспечении материально-технической базы ОУ, а также в обеспечении социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсационного характера является установление работникам ОУ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усилении мотивации труда работников и их ответственности за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

Целью иных выплат является обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников ОУ.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке средств, выделенных на оплату труда.

г. Магас
2018

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсирующих и³ иных выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 г. Магас «Цветик – семицветик» (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Устава Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 г. Магас «Цветик – семицветик».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 г. Магас «Цветик – семицветик» (в дальнейшем по тексту – ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего, стимулирующего характера.

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки, иные выплаты.

2.1.1. Компенсирующие доплаты:

- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;

2.1.2. Стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности;

2.1.3. Премирование:

- единовременная премиальная выплата;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы;

2.1.4. Иные выплаты:

- материальная помощь.

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера и иных выплат является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на ОУ, в укреплении материально-технической базы ОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам ОУ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

Целью иных выплат является обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников ОУ.

2.3. Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда. Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы.

Иные выплаты (материальная помощь) работникам может быть выплачена из средств фонда доплат и надбавок. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в ОУ создается Комиссия по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется Положением о комиссии по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников.

2.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему ОУ устанавливаются распоряжением Учредителя.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат):

3.1. Доплаты работникам ОУ могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

3.2. Доплаты к должностным окладам работников ОУ устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг в рублях к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

3.3. Доплаты работникам ОУ могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего образовательного учреждения.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, которые могут быть установлены работнику:

1.	Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
2.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии),

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности.
--	--

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за месяц по показателям и критериям эффективности деятельности.

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для педагогических работников ОУ.

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников ОУ оцениваются в баллах (оценка различных показателей и критериев не может проводиться в разных единицах, не могут использоваться разные системы критериальной оценки).

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

Показатели эффективности определены в Приложениях.

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается: ежемесячно.

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по распределению доплат и надбавок не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

4.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по распределению доплат и надбавок не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

4.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам ОУ не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

4.1.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

4.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего ОУ.

4.1.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

5. Премирование:

- единовременная премиальная выплата;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы, при оказании дополнительных образовательных услуг.

5.1. **Единовременная премиальная выплата** – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

5.2. **Премиальные выплаты за высокие результаты работы может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы** за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.2.1. Премиальная выплата за высокие результаты работы может устанавливаться работнику ОУ за:

Наименование выплаты	Категория работников
Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;	Работник ОУ
Оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;	Работник ОУ
Организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий.	Работник ОУ
Совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	Работник ОУ

5.4. Единовременная премиальная выплата и Премиальные выплаты за высокие результаты работы могут быть выплачены на основании приказа заведующего ОУ, за счет средств фонда заработной платы, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

5.5. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

5.6. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссия по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников с учетом личного вклада в деятельность ОУ.

5.7. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам не может быть выплачена.

6. Иные выплаты:

Материальная помощь

6.1. Материальная помощь выплачивается работнику ОУ в соответствии с приказом заведующего ОУ, изданного на основании личного заявления работника ОУ. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

6.2. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим ОУ.

6.3. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников (воспитателей) ГБДОУ детского сада № 2 г. Магас «Цветик – семицветик», реализующего образовательную программу дошкольного образования (ОПДО):

№ п/п	Показатель	Критерий	Значение критерия	Оценка критерия	Баллы
1.	Создание условий для овладения воспитанником ОО (группы ОО) образовательными областями ОПДО	- учет данных педагогической диагностики; - развивающая предметно-пространственная среда группы; - внедрение инновационных технологий; - использование информационно-коммуникативных технологий	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды группы требованиям ФГОС ДО	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов; конспект, презентация, оперативный контроль ст. воспитателем	По каждому критерию от 1 до 5
1.1.	Трансляция опыта работы (презентация, творческий отчет на педсовете, конспекты разработок, оформление тематической выставки)	Распространение педагогического опыта педагогом	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Конспект, лист регистрации, фотоматериалы, отзывы, благодарность	Сад: 5 Город: 10 РИ -15
1.2.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ДОУ, в том числе праздников, соревнований, конкурсов	Количество мероприятий и участников		Факт проведения, конспект, презентация, фотоматериалы	От 1 до 5
1.3.	Общественная активность	- участие в качестве актёров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботник, подготовка к новому учебному году) - выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	Оперативность и качество результата	Факт участия, оценка качества, инициативность, отсутствие замечаний	От 1 до 5
2.	Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)	Доля воспитанников, фактически посещающих ОО (группы ОО)	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ОО (группы ОО)	Табель посещаемости группы	Сад: 91-100% = 10 81-90% = 7 71-80% = 5
3.	Сохранение здоровья воспитанников ОО: - снижение уровня	Низкий уровень заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)		Оперативный контроль; факт проведения, конспект, фотоматериалы, план	до 1 случая заболевания - 5;

	заболеваемости (группы ОО); - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников группы ОО; - систематическое применение здоровьесберегающих технологий (оздоровительные процедуры, подвижные игры на прогулке и пр.)			воспитательно-образовательной работы	от 1 до 2 случаев заболевания по -3; от 2 до 3 случаев заболевания - 1. От 1 до 3 баллов
3.1.	Соблюдение норм здорового образа жизни педагогов		Отсутствие больничных листов	По факту	3
4.	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса	Отсутствие травм	Факт травмы	Лишение баллов по всем показателям за квартал - травматизм зафиксирован
5.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (сад, город, РИ)	Участие воспитанников в мероприятиях сада, города, Республики, проводимых для детей дошкольного возраста		Факт участия, фотоматериалы, грамота, диплом, сертификат участия.	Участие: РИ -20 Город-15 Сад-3 Победа: 2
6.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3-х лет		Фотоматериалы, отзывы, оперативный контроль	5
7.	Исполнительская дисциплина: - своевременное и качественное оформление документации группы (план, табель, и пр.); - посещение мероприятий ОО.	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ОО	Вся документация группы	Оперативный контроль	Наличие: 5 Отсутствие: минус 10 Выговор - лишение баллов по всем показателям
8.	Взаимодействие с семьями воспитанников: - проведение родительских собраний; - проведение совместных конкурсов, выставок; - проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций;	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования)	Соотношение количества родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога за отчетный период, к количеству опрошенных	Лист регистрации, конспект, фотоматериалы, отзывы родителей, квитанции об оплате	От 1 до 5

8.1.	<p>- отсутствие задолженности по родительской плате</p> <p>Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб):</p> <ul style="list-style-type: none"> - устные; - письменные. 	<p>Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога</p>	<p>Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога</p>	<p>Документация, телефонный звонок</p>	<p>От 1 до 3</p> <p>Наличие жалобы - письменной: минус 10</p> <p>устной: минус 5</p> <p>Если жалоба или претензия вышли за пределы ДОУ - лишение баллов по всем показателям</p>
------	--	---	---	--	---