**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «ДРУЖБА»**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ**МКДОУ Детский сад «Дружба»от 31.08.2022 протокол № \_\_\_ | **УТВЕРЖДАЮ**Заведующий МКДОУДетский сад «Дружба» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Махмудова Р.А. от 31.08.2022 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

*1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ*

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) МКДОУ Детский сад «Дружба» -  (далее ДОУ) вводится в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

1.2. Положение является локальным нормативным актом ДОУ и определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

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

1.4. Положение принимается на общем собрании работников ДОУ, согласовывается с представительным органом детского сада – профсоюзным комитетом (далее - ПК) и утверждается заведующим ДОУ.

*2.ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.*

2.1. В детском саду применяются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1. Надбавки за результативность и качество труда.

2.1.2. Премии.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда детского сада. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

*3. СТРУКТУРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ*

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ и составляют не менее 20%. Выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

3.2. 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.

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

3.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

      - отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;

     - отсутствие дисциплинарных взысканий.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

     - за интенсивность и высокие результаты работы;

     - за качество выполняемых работ;

     - премиальные выплаты по итогам работы и иные поощрительные выплаты.

3.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам ДОУ за:

     - интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и разнообразием развивающих программ;

     - участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

     - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ.

3.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

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

3.8. Руководитель 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, нарушение организации питания, нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности.

В период между заседаниями комиссии по установлению стимулирующих выплат заведующий ДОУ может поощрять педагогических работников за конкретный качественный результат без согласия с комиссией (при наличии экономии денежных средств).

3.9. При распределении стимулирующей части соблюдать следующие пропорции: до 70% - педагогическому, персоналу, до 30% - учебно-вспомогательному персоналу, рабочим и служащим.

3.10. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками. Стоимость балла может изменяться в связи с изменением условий оплаты труда.

3.11. При переводе стоимости балла в денежное выражение допустимо округление до рублей без учета копеек.

3.12. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда, средства могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

3.13. Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается комиссия в количестве 5 человек сроком на 1 год, которая утверждается приказом руководителя ДОУ. В состав комиссии входят: заведующий, председатель ПК, воспитатели и учебно-вспомогательный персонал. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.5. Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Из состава экспертной группы избирается председатель. Работники ДОУ представляют комиссии самоанализ.  Комиссия, на основании самоанализа, утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяет количество баллов по каждому работающему и стоимость одного балла. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат. По результатам протокола комиссии, заведующий ДОУ издает приказ «Об установлении размера стимулирующих выплат работникам ДОУ», в котором указывается:

     - список сотрудников, получающих стимулирующие выплаты;

     - размер стимулирующих выплат;

     - период действия выплат.

3.14. Перечень критериев (показателей) для установления стимулирующих выплат связан с результативностью труда работников ДОУ, согласуется с ПК. Перечень критериев (показателей) является Приложением к данному Положению.

*4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК*

4.1. За интенсивность, высокую результативность и качество труда работникам выплачиваются надбавки в размере не более 20 % к базовому окладу.

4.2. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу.

4.3. Надбавка не носит обязательный характер, устанавливается приказом заведующего детским садом в определенном процентном соотношении к базовому окладу либо в абсолютных величинах на определенный срок, и при ухудшении показателей в работе отменяются.

4.4. Конкретный размер надбавки работнику определяется заведующим детским садом и фиксируется в приказе с указанием срока установления надбавки.

4.5. Надбавка может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующего на определенный срок.

4.6. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение нормативных актов до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.7. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается заведующим детским садом, в виде приказа, с указанием конкретных причин, с которыми работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

4.8. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

4.8.1. невыполнение должностных обязанностей;

4.8.2. нарушение правил внутреннего распорядка;

4.8.3. отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

4.9. Заведующий обязан уведомить работника в письменной форме об изменении доплат и надбавок как существенных условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

*5. ПРЕМИРОВАНИЕ*

5.1. Приказом заведующего могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом заведующего. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

5.3.1. за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

5.3.1.1. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

5.3.1.2. проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

5.3.1.3. выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

5.3.2. премия к профессиональному празднику;

5.3.3. премия по итогам работы за определенный период времени.

5.4. Размер премии определяется на основании локального акта детского сада. Премии максимальными размерами не ограничены.

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

5.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

5.7. При увольнении работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.8. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

*6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА*

6.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в детском саду производится ежеквартально согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников детского сада.

6.2.  В течение квартала ведется мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения по утвержденным критериям и показателям.

6.3. Ежеквартально до 10 числа месяца, идущего за истекшим кварталом, педагогические работники, в том числе и совместитель, самостоятельно заполняют и предоставляют заведующему карту самооценки (оценочные листы) за истекший квартал в соответствии с критериями оценки деятельности. Подсчитывается сумма баллов, полученных работниками ДОУ по результатам предыдущего квартала. Сотрудники, отработавшие неполный квартал, заполняют оценочные листы за отработанный период.

6.4. Ежемесячно, в срок до 25 числа текущего месяца проводится заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Комиссия), которая:

- проводит на основе, представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями. Оценочные листы подписываются Комиссией, доводятся для ознакомления под роспись работнику.

- определяет стоимость 1 балла.

 Стоимость балла определяется путем деления имеющих средств, стимулирующего фонда на общую сумму балов по каждой категории работников.

- определяет общую сумму стимулирующей выплаты каждому педагогическому сотруднику.

 Размеры стимулирующей части, фонда оплаты труда учреждения, зависят от объёма финансовых средств, доведенных Учредителем до ДОУ.

Сумма выплаты каждому педагогическому сотруднику определяется путём умножения стоимости 1 балла на количество баллов данного сотрудника и количество занимаемых ставок

- определяет размер стимулирующей выплаты учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу.

Сотрудникам, отработавшим неполный месяц, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

Остаток финансовых средств распределяется между всеми данной категории работников в равных долях или выплачивается конкретным работникам за качество выполненных работ.

6.4. Выплаты распределяются в соответствии с настоящим Положением по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств.

6.5. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников детского сада производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности.

6.6. Для установления указанных выплат стимулирующего характера первый квартал устанавливается с 1 января по 30 марта, второй квартал с 1 апреля по 30 июня, третий квартал с 1 июля по 30 сентября, четвертый квартал с 1 октября по 31 декабря.

*7. РЕГЛАМЕНТ УЧАСТИЯ КОМИССИИ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ*

7.1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет Комиссия, созданная приказом по ДОУ. В состав Комиссии входят: заведующий, председатель ПК, воспитатели и учебно-вспомогательный персонал. Из состава Комиссии избирается председатель.

7.2. Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение № 2). По результатам оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа (приложение № 4). Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя ДОУ и печатью.

7.3. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников ДОУ по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

7.4 Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, экспертная группа принимает меры для исправления ошибки.

7.5. На основании протокола руководитель ДОУ издает приказ о выплате надбавок, за качество работы, работникам ДОУ за соответствующей период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок.

7.6. По истечении 10 дней после заседания Комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

*8.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ*

8.1. ДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

8.2. Дополнения и изменения в настоящее Положение вносятся по предложению руководителя, педагогического совета  и утверждаются на общем собрании работников ДОУ.