**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«Центр развития ребенка - детский сад № 22»**

ул. Дъяконова, д.14, кор.1, город Великие Луки, Псковская область, 182100,

телефон (81153) 50720

**СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ**

Председатель ПК Заведующая МБДОУ

«Детский сад №22»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Рязанцева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Байбина

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления выплат стимулирующего характера** **работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №22»**

**1.  Общие положения**

1.1.    Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №22» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской федерации, Законом Российской федерации «Об образовании».

1.2.   Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №22» (далее по тексту МБДОУ Детский сад № 22), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом МБДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3.   Настоящее Положение регулирует:

* дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
* установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4.  В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть.

1.5.  Стимулирующая часть  фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ Детский сад №22 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6.  Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждении, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7.  Стимулирующие выплаты  не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8.  Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

**2. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)**

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

2.2. Основная цель предоставления вознаграждений - повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

2.3. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям;

* осуществление на высоком уровне воспитательно - образовательной работы воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья, высокая посещаемость детьми ДОУ в течение месяца;
* развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка: фестивалям, конкурсам, выставкам и т.д.);
* активное участие в реализации инновационной деятельности;
* разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ,
* методик, технологий;
* разработка и издание авторской учебно - методической литературы,
* наглядных пособий, методических рекомендаций и т.д.;
* обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно -
* практических конференциях, педчтениях, семинарах и т.п.)
* проведение опытно - экспериментальной работы;
* отсутствие больничных листов.

**2.4. Критерии оценки качества работы**

Педагогическим работникам, осуществляющим воспитательно - образовательный процесс:

* активное участие в инновационной деятельности по реализации инновационных стратегических программ развития ДОУ, ведение экспериментальной работы;
* подготовка и проведение кружковой работы;
* активное участие в реализации программы по обеспечению безопасности образовательного пространства (эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, широкое привлечение к этой деятельности родительской общественности);
* снижение пропусков воспитанниками дней посещения без уважительной причины;
* снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтов ситуации;
* образцовое содержание групповых помещений, высокий уровень предметно — развивающей среды;
* высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел и т. д.)
* качественная разработка рабочих программ и материалов учебно -методического сопровождения;
* выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах,

результативность участия в различных конкурсах;

* представление и обобщение своего опыта на различных уровнях;
* организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности.

Педагогам-специалистам:

* разработка эффективных методических рекомендаций; выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах; результативность участия в различных профессиональных конкурсах; представление и обобщение своего опыта на различных уровнях;
* своевременное обновление и пополнение закрепленных помещений и территории, активное участие в обновлении стендов, уголков, территории ДОУ,
* проведение семинаров, творческих отчётов;
* описание опыта в научных, профессиональных образовательных изданиях и т. п.;
* организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у воспитанников, родителей, общественности.

Обслуживающий персонал (рабочие по комплексному обслуживанию здания, повар, младшие воспитатели, дворник, рабочие по ремонту и обслуживанию здания)

* сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания;
* проведение генеральных уборок, содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, улиц, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
* отсутствие замечаний контролирующих организаций (СЭС и т.п.)
* отсутствие замечаний в течение месяца,
* сверхурочная работа при проведении открытых мероприятий, ремонтных
* работ в ДОУ.

**3. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения стимулирующей надбавки**

3.1. Стимулирующие надбавки не выплачиваются работникам при неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

3.2.Стимулирующая надбавка не устанавливается в следующих случаях:

* при наличии несчастного случая с ребёнком, происшедшего во время
* образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома или в лечебном учреждении;
* при нарушении трудовой дисциплины;
* правил техники безопасности и пожарной безопасности; инструкций по охране жизни и здоровья детей;
* в случае роста детской заболеваемости в группе;
* при халатном отношении к сохранности материально - технической
* базы;
* в случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество учебно -
* воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики;
* при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
* полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
* при нарушении больничного режима;
* полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
* в случае отсутствия результатов в работе с родителями, наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтных ситуаций;
* частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
* полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

3.3. Лишение стимулирующей надбавки, полной или частичной, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе.

3.4. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения педагогическим работникам присуждается в соответствии с настоящим Положением.

**4. Заключительные положения**

4.1. Заведующая МБДОУ, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает  приказ о распределении суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования.

4.2.  При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующая МБДОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.