ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к коллективному договору

****

**По­ложение**

**о порядке установления стимулирующих выплат**

**(надбавок и (или) доплат)**

1. **Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 221» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

1. **Источники стимулирующих выплат** (**надбавок и (или) доплат).**

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

1. **Условия назначения выплат работникам.**

***3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:***

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении воспитанниками знаниями, умениями, навыками);

- в сохранении и укреплении здоровья воспитанников (низкая заболеваемость, высокий индекс здоровья);

- отсутствие травматизма;

- в сохранении контингента воспитанников (высокая посещаемость обучающихся группы).

3.1.2. Подготовка призеров олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Детского сада, городского, областного и других уровней.

3.1.5. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях, работа в статусе РИП, МИП, МРЦ, МСП.

3.1.6. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- проведение открытых занятий, мастер-классов, консультаций;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города и выше.

3.1.7. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу качества обучения и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.8. Выполнение особо важных заданий:

- отсутствие замечаний по содержанию территории и группы;

- подготовка учреждения к новому учебному году;

- участия в массовых мероприятиях (внеплановые массовые мероприятия по заданию учредителя);

- участие в работе временных творческих (рабочих) групп, сформированных по приказу по Детскому саду;

- зачисление на временное пребывание детей из другого образовательного учреждения, на период приостановления его деятельности.

3.1.9. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и других массовых мероприятиях ДОУ.

3.1.10. Разработка и издание авторских программ, печатных статей, обобщение своего опыта.

3.1.11. Напряжённость и интенсивность труда.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания,

требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Детского сада дополнительных образовательных услуг; проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Детский сад со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.11. Напряжённость и интенсивность труда.

3.2.12. Низкий уровень травматизма в Детском саду.

3.2.13. Эффективное управление Детским садом. Эффективность управления Детским садом определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

***3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:***

3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.4. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и других массовых мероприятиях ДОУ.

3.3.5. Напряжённость и интенсивность труда.

3.3.6. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.3.7. Эффективная работа с родителями (отсутствие жалоб и высокий уровень удовлетворённости родителей обучающихся).

3.3.8. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчётности.

3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по результатам прошедшего учебного года, по результатам определенного периода текущего года.

 ***4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).***

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Критерии результативности и качества работы,****Виды доплат** | **Размер доплат,****% от должностного оклада (ставки)**  |
| **Все педагогические работники** | Высокий уровень аттестации педагогических работников:1-я категориявысшая категория | до 10 %до 20% |
| **Старший воспитатель** | Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность | до 50% |
| Высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса. | до 50% |
| Высокий уровень организации аттестации педагогических работников | до 50% |
| Высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план учебно-воспитательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.) | до 50% |
| Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций | до 30% |
| Использование в работе инновационных технологий | до 50% |
| Призовые места в городских, областных и федеральных конкурсах | до 50% |
| Представление опыта работы Детского сада и педагогов на разных уровнях | до 50% |
| Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Детского сада | до 30% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 50% |
| Интенсивность и напряженность труда, увеличение объема работ | до 150% |
| Эффективность взаимодействия с социальными партнерами | до 30% |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации) | до 100% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации | до 50% |
| Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций. | до 30% |
| **Воспитатель** | Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений) | до 30% |
| Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности | до 30% |
| Проведение открытых занятий и мероприятий и пр. на любом уровне | до 30% |
| Отсутствие задолженности по родительской оплате | до 30% |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | до 30% |
| Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей | до 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 50% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 150% |
| **Младший воспитатель** | Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада | до 50% |
| Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря | до 50% |
| Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе | до 50% |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | до 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 50% |
| Участие в проведении утренников на группах в качестве персонажа | до 50% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 150% |
| **Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель** | Подготовка детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня | до 50% |
| Участие в открытых мероприятиях различного уровня | до 50% |
| Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на различном уровне | до 30% |
| Публикация своего опыта  | до 30% |
| Отсутствие случаев травматизма воспитанников и низкий процент заболеваемости в группе | до 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 50% |
| Эффективная работа с родителями по проведению профилактических и оздоровительных мероприятий | до 30% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 150% |
| Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления зала и стендов в группах) | до 50% |
| **Учитель-логопед, педагог-психолог** | Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учёте у данного специалиста | до 30% |
| Участие в открытых мероприятиях различного уровня.Работа в режиме образовательного проекта на уровне детского сада | до 30% |
| Разработка и апробирование на практике (адаптированной основной образовательной программы и индивидуальных маршрутов сопровождения обучающихся) | до 30% |
| Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на различном уровне | до 30% |
| Публикация своего опыта на различном уровне | до 30% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации | до 30% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| Эффективная работа с родителями по улучшению динамики развития воспитанников, стоящих на учёте у специалиста | до 50% |
| Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления кабинета и стендов в группах) | до 50% |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | до 30% |
| **Медсестра по организации питания, старшая медсестра** | Эффективность контроля за качеством питания | до 50% |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации) | до 100% |
| Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей | до 100% |
| Эффективная работа с родителями по укреплению здоровья обучающихся, профилактики заболеваний и оздоровительных мероприятий | до 50% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций. | до 50% |
| **Машинист по стирке белья**  | Отсутствие замечаний по качеству стирки белья | до 50% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| Отсутствие случаев травматизма в прачечной | до 30% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации | до 50% |
| Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (пошив костюмов и атрибутов для праздников, пошив мягкого инвентаря – штор, покрывал и пр.) | до 100% |
| **Кастелянша** | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации | до 50% |
|  | Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (пошив костюмов и атрибутов для праздников, пошив мягкого инвентаря – штор, покрывал и пр.) | до 100% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| **Дворник** | Интенсивность и напряженность труда( погодные условия и др.) | до 150% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 50% |
| **Слесарь-сантехник, слесарь-электрик,****плотник**  | Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 50% |
| Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (проведение ремонтных работ – своевременное выполнение неполадок (поломок), аварийных ситуаций) | до 100% |
| **Сторож** | Интенсивность и напряженность труда | до 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 50% |
| Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (проведение ремонтных работ) | до 100% |
| **Секретарь - машинистка** | Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 50% |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности) | до 100% |
| **Заместитель заведующего по АХР** | Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности) | до 100% |
| Содержание территории и помещения Детского сада в соответствии с требованием СанПиНа | до 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов | до 50% |
| Интенсивность и сложность труда, увеличение объема работ | до 100% |
| Высокое качество подготовки Детского сада к учебному году, к отопительному сезону | до 100% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций. | до 50% |
| **Главный бухгалтер****бухгалтер** | Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности) | до 100% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов | до 50% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 150% |
| Эффективность исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения | до 50% |
| Взаимодействие с родителями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций | до 30% |
| Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций. | до 50% |
|
| **Уборщик служебных помещений** | Высокое качество подготовки Детского сада к учебному году | до 50% |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 50% |
| **Шеф-повар,****повар** | Интенсивность и напряженность труда | до 100% |
| Отсутствие случаев травматизма в пищеблоке | до 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации | до 100% |
| Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (проведение ремонтных работ) | до 100% |
| **Кладовщик** | Интенсивность и напряженность труда | до 50% |
| Отсутствие случаев травматизма в кладовой | до 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации | до 100% |
| Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (проведение ремонтных работ) | до 100% |
| **Все работники ДОУ** | Стаж работы в данном учреждении свыше- 5 – лет- 10 – лет- 15 – лет- 20 – лет | 5 %10%15%20% |

**5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Детского сада представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику в трудовом договоре должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Детского сада производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Детском саду, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

**6. Заключительные положения.**

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

6.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.