



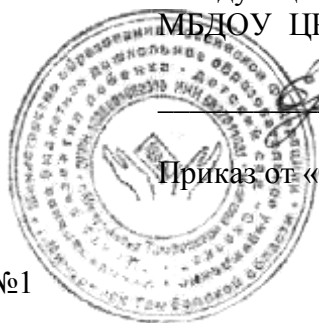
СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
МБДОУ ЦРР ДС «Сказка»
 И.В. Солодухина

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ ЦРР –ДС «Сказка»
 О.В. Ермакова



Рассмотрено и рекомендовано к
утверждению на заседании общего
собрания работников
Протокол от «30» августа 2017 г. №1

Приказ от «01» сентября 2017 г. №84

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МБДОУ Центр развития ребенка–детский сад «Сказка»
г.Мичуринска Тамбовской области**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера для работников (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка –детский сад «Сказка» г.Мичуринска Тамбовской области (далее - Учреждение) в целях повышения качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора согласно приказу.

1.5. Распространить данное Положение «О выплатах стимулирующего характера для работников МБДОУ «Центр развития ребенка –детский сад «Сказка» г.Мичуринска Тамбовской области» на правоотношения возникшие с 01.09.2017г.

1.6. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

**2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ
УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты;
- единовременная выплата за качество выполненных работ;
- доплата молодым специалистам;
- надбавка воспитателям Учреждения;

надбавка младшим воспитателям Учреждения;
надбавка прочим педагогическим работникам Учреждения;
премии за выполнение особо важных и срочных работ;
премии по итогам работы (за месяц, год).

2.2. Порядок, условия, периодичность, конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются приказом руководителя по Учреждению, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и устанавливаются данным Положением.

2.3. Основанием для приказа о начислении стимулирующих выплат является протокол заседания комиссии по распределению и установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

2.4. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

2.5. Работникам, отрабатывающим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.6. Датой прекращения начисления и выплаты надбавки стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

дата окончания трудовых отношений;

дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре работника, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам Учреждения окладов, ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2.9. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

2.10. **Выплата за интенсивность и высокие результаты выполненных работ** устанавливается педагогическим работникам и носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных).

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, могут устанавливаться за:

работу, связанную со спецификой контингента воспитанников;

сохранение контингента воспитанников;

специфику образовательных программ;
непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания воспитанников, передовых информационных технологий;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

информационную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).

Выплата устанавливается на основе оценки результатов труда работников за отчетный период за выполнение критериев оценки труда согласно Приложению 1.

Оценочные листы рассматриваются и утверждаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников между работниками Учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом до 24 числа ежемесячно.

Выплата устанавливается приказом руководителя по Учреждению ежемесячно, по итогам работы текущего периода.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 300%.

2.11. Единовременная выплата за **качество выполняемых работ** призвана улучшить показатели качества работ и устанавливается педагогическим работникам на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяемых Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников Учреждения за:

за участие работников в реализации программы развития образовательного Учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности Учреждения;

за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

за достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Выплата устанавливается на основе оценки результатов труда работников за отчетный период за выполнение критериев оценки труда согласно Приложению 2.

Оценочные листы рассматриваются 1 раз в квартал по итогам текущего квартала и утверждаются комиссией по распределению стимулирующей части

фонда оплаты труда работников между работниками Учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом до 24 числа ежеквартально.

Единовременная выплата устанавливается приказом по Учреждению по итогам работы текущего периода.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ – до 300%.

2.12. Выплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей за ставку в Учреждении пропорционально отработанному времени.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановлений администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 № 644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

Выплата начисляется и выплачивается молодым специалистам из средств областного бюджета со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

2.13. Надбавка воспитателям Учреждения устанавливается ежемесячно в размере 30% от заработной платы в соответствии с постановлением администрации г. Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации г.Мичуринска».

2.14. Надбавка младшим воспитателям Учреждения за участие в организации жизнедеятельности воспитанников, проведении занятий, мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников устанавливается на основании настоящего Положения и приказа управления народного образования администрации г. Мичуринска 03.10.2017 №2213 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации г.Мичуринска» ежемесячно в размере 30% от ставки заработной платы сроком на 1 год на основании приказа Учреждения.

2.15. Надбавка прочим педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячно в размере 15% от заработной платы сроком на 1 год на основании постановления администрации г. Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации г.Мичуринска».

2.16. Виды премирования, порядок и условия их установления и выплаты работникам Учреждения.

Для всех работников Учреждения устанавливаются следующие виды премирования:

- премии за выполнение особо важных и срочных работ;**
- премии по итогам работы за месяц, год.**

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по распределению стимулирующих выплат Учреждения каждого работника и его личного вклада в обеспечении выполнения Учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное (разовое) премирование.

Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, год, единовременное (разовое) – в случае выполнения работниками особо важных и срочных работ, достижения высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственных руководителей.

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

2.16.1. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальный размер премии – до 200%.

Выплата премий работникам Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется при наличии свободных денежных средств.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя Учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить

особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по Учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

Единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события и оформляется приказом по Учреждению.

2.16.2. При **премировании по итогам работы** за месяц, год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

выполнение показателей результативности деятельности Учреждения, утвержденных приказом руководителя;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премии по итогам работы, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на Учреждение на основании выполнения критериев, установленных в Приложении 3.

Работники проводят самоанализ выполненной работы и заполняют оценочные листы, которые передаются секретарю комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников между работниками Учреждения до 24 числа ежемесячно.

Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается работникам в приказе руководителя Учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии и отражается в трудовом договоре.

Максимальный размер премии для младших воспитателей составляет – 85%, для остальных работников Учреждения – 100%.

2.17. Снижение установленного размера премии происходит в случае невыполнения установленных критериев на соответствующий процент.

2.18. Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.19. **Депремирование** работников Учреждения осуществляется в случае наличия дисциплинарного взыскания.

2.20. Депремирование работников полностью или частично по решению комиссии проводится только за тот период, в котором имело место упущения в работе.