



СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом
Протокол № 5 от 09.01 2018 г..
Председатель ПК  /Солодухина И.В.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего
МБДОУ ЦРР - ДС «Сказка»
 О.В. Ермакова
Приказ №.1 от 09.01.2018 г.



Рассмотрено и рекомендовано к утверждению
на заседании общего собрания работников
Протокол от №3 от 09.01 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МБДОУ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД «СКАЗКА»
г.МИЧУРИНСКА ТАМБОСКОЙ 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 01.01.2018г.

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 работы;
- 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, в пределах фонда оплаты труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых Учреждением на оплату труда работников 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. 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.

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

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

2.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы 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 приказом руководителя по Учреждению ежеквартально (1 раз в три месяца), по итогам работы за текущий период.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников между работниками Учреждения рассматривает выполнение критериев (Приложение 1) и устанавливает процент выполнения. Решение комиссии оформляется протоколом ежемесячно в последний рабочий день.

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

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.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 300% от оклада заработной платы.

2.8. Выплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячно в размере 2600 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.

2.9. Надбавка воспитателям Учреждения устанавливается ежемесячно в размере 30% от оклада заработной платы сроком на 1 год 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». Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, данная выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.10. 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. Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, данная выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.11. Надбавка прочим педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячно в размере 15% от оклада 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». Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, данная выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.12. 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.

2.12.1. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в 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, участие в субботниках, ремонтных работах;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, обобщение педагогического опыта;

подготовки и своевременной сдачи квартальной и годовой отчетности; работы, связанные с лицензированием, аттестацией деятельности, подготовкой Учреждения к проверкам уполномоченных органов;

другие особо важные и ответственные работы.

Максимальный размер премии – до 200% от оклада, ставки заработной платы независимо от нагрузки.

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.

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

2.12.2. 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.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников между работниками Учреждения рассматривает выполнение критериев (Приложение 2) и определяет размер премии. Решение комиссии оформляется протоколом ежемесячно в последний рабочий день.

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

Премия по итогам работы за месяц устанавливается приказом руководителя Учреждения, по итогам работы текущего периода.

Премия по итогам работы за год устанавливается приказом руководителя Учреждения, по итогам работы года.

Выплата премий работникам Учреждения за месяц, год осуществляется при наличии свободных денежных средств.

Максимальный размер премии по итогам работы за месяц, год для:

заместителя заведующего - 100% от оклада;

педагогического персонала – 100% от оклада;

делопроизводителя - 130% от ставки заработной платы;

младшего воспитателя - 130% от ставки заработной платы.

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

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

2.15. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, премия устанавливается по итогам работы за текущий месяц.

2.16. **Депремирование** работников Учреждения осуществляется в случае наличия дисциплинарного взыскания, в случае несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя. Руководитель издает приказ с обязательным указанием причин о частичном или полном лишении итоговой премии, согласно критериев, дающих право на начислении премии.

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