

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

_____ Лыкова-Изотова Е.В.

31 марта 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Заведующий МБДОУ

д/с «Аленка»

_____ О.В. Ульянова

« 01 » апреля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленка»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано для МБДОУ д/с «Аленка» (далее детский сад) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Положением «Об оплате труда работников МБДОУ д/с «Аленка».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материального стимулирования к качественному результату работы, к успешному и добросовестному выполнению должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются заведующим.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Срок действия Положения не ограничен, действует до принятия нового.

2. Источники материального стимулирования работников.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа заведующего.

3. Виды материального стимулирования.

Система стимулирующих выплат МБДОУ д/с «Аленка» включает в себя:

- надбавки;
- премиальные выплаты;

4. Надбавки стимулирующего характера.

4.1. В целях стимулирования к качественному и результативному труду и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении вводятся следующие надбавки:

Наименование надбавки	Категории работников	Размер надбавки	Примечания
1. За профессиональное мастерство	работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированные в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда	до 50 %	Конкретный размер надбавки установлен в приложении № 1 к настоящему Положению
2. Молодым специалистам	молодые специалисты (лица до 30 лет) из числа педагогических работников	40 %	
3. За выслугу лет	Педагогические работники	10 - 35 %	Конкретные размеры надбавки зависят от педагогического стажа и установлены в приложении № 2 к настоящему Положению
4. Надбавка за непрерывный стаж	Руководители, специалисты и служащие	5-30 %	Конкретные размеры

работы непосредственно в конкретном учреждении	общеотраслевых должностей, работники образования, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала 1 и 2 уровней, медицинский персонал		надбавки зависят от стажа работы в данном учреждении и установлены в приложении № 3 к настоящему Положению

4.2. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической (преподавательской) нагрузки в размере 40%.

4.2.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

4.2.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.2.4 и 4.2.5 пункта 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

4.2.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.2.4 пункта 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

4.2.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.2.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения».

5. Порядок премирования.

5.1. В МБДОУ д/с «Аленка» устанавливаются следующие виды премий:

5.1.1. премия по итогам работы за месяц;

5.1.2. премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Премии, предусмотренные пунктом 5.1 начисляются с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

5.3. Основными **условиями** премирования, предусмотренного п.5.1.1. являются:

- выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое и своевременное исполнение приказов заведующего, указаний медицинской сестры, завхоза по обеспечению санитарных норм, качества предоставления услуги по обучению и содержанию ребенка в ДОУ.

- отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного в текущем периоде.

5.4. Премии работникам МБДОУ устанавливаются приказом заведующего в соответствии с критериями оценки труда работников при выполнении всех условий премирования, указанных в данном Положении.

5.5. Премии начисляются за фактически отработанное время.

5.6. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.7. Конкретный размер ежемесячной премии определяется на основании оценки результатов деятельности в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальными показателями, характеризующими оценку результативности деятельности педагогов МБДОУ д/с «Аленка» (прил.№ 4).

Оценка результатов деятельности осуществляется на основании ежемесячного протокола постоянно действующего экспертного совета по установлению премиальных выплат работникам МБДОУ д/с «Аленка» (далее – экспертный совет).

5.7.1 Предложения о премировании работников вносит экспертный совет. Состав экспертного совета назначается приказом заведующего и состоит из старшего воспитателя, старшей медсестры, завхоза, представителя трудового коллектива. Секретарь совета – делопроизводитель. Для работы в экспертном совете могут привлекаться специалисты МБДОУ: учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель.

5.7.2 Для выполнения возложенных задач экспертный совет:

- рассматривает представленные сведения (информацию, материалы), характеризующие эффективность (результативность) деятельности работников, а именно анализ выполнения работниками целевых показателей и конкретные предложения по премированию работников;

- заслушивает информацию о выполнении (невыполнении) работниками *учреждения* целевых показателей;

- принимает решение о размере премии в отношении каждого работника учреждения.

5.7.3 Экспертный совет правомочен при участии не менее 2/3 от общего числа членов.

Решения экспертного совета принимаются коллегиально.

Оценка качества и результативность работы работников *учреждения* и соответствующий им размер премии принимается экспертным советом путем голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство от числа присутствующих на заседании членов экспертного совета. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании экспертного совета.

Решение экспертного совета оформляется протоколом.

Протокол ведет секретарь экспертного совета.

Протокол подписывается присутствовавшими на заседании совета: председателем, секретарем и членами экспертного совета.

5.7.4 На основании предложений, принятых экспертным советом, заведующий учреждением издает приказ об установлении работникам учреждения премий с указанием размера и вида премии.

5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (п. 5.1.2.) выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на учреждение, в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется с учетом личного вклада работника в выполнение особо важных и срочных работ.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции полномочия учредителя Учреждения, заведующего Учреждением;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

В МБДОУ д/с «Аленка» предусмотрены следующие условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ (п.5.1.2.):

1) за участие педагогического работника в

конкурсах, мероприятиях регионального уровня

40.000 руб.

2) за непосредственное участие в региональном

мероприятии (конкурсе) в качестве фокус-группы	10.000 руб
3) за участие в муниципальных конкурсах, мероприятиях	3.000-10.000 руб.
4) за подготовку призеров муниципальных конкурсов	15.000 руб.
5) за проведение открытых занятий на уровне ДОУ (без замечаний)	4.000 руб.
б) за проведение открытых занятий на уровне муниципалитета	8.000 руб.
7) организация долгосрочных (более 3 месяцев) проектов, не входящих в ООП	6.000 руб.
8) за организацию краткосрочных (не более 1 месяца) проектов, не входящих в ООП	3.000 руб.
9) за призовое место в конкурсах на уровне ДОУ	3.000 руб.
10) за непосредственное участие в костюмированных представлениях на уровне ДОУ	от 1.000 до 10.000 руб.
11) изготовление художественного оформления, декораций для проведения мероприятий на уровне ДОУ и муниципалитета	3.000 руб.
12) оперативное устранение аварийных ситуаций, внеплановые мероприятия по поддержанию санитарно-гигиенического режима	от 1.000 до 8.000 руб.
13) наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу	10.000 руб.

6. Перечень показателей (оснований, упущений), за которые работникам учреждения снижается размер премии полностью или частично.

Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностной инструкции:

№	Основания (случаи, упущения)	Размер снижения премии, %
1	- Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде выговора (на весь период действия взыскания) - Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде замечания	20 10
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	10
3	Наличие замечаний при выполнении должностных обязанностей:	

	- 1-2 - 3 и более замечаний в периоде	5 10
4	Нарушение норм СанПиН -по результатам внутреннего контроля - по результатам внешних проверок	30 50
5	Нарушение ТБ, правил пожарной безопасности	50
6	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, не повлекшее травм	50
7	нарушение работником профессиональной этики, обоснованных жалоб (как письменных, так и устных) со стороны родителей (работников) на деятельность персонала (на невнимательное и грубое отношение к детям, родителям (законным представителям), работникам учреждения	50
8	Детский травматизм по вине работника	100

Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются экспертным советом в индивидуальном порядке в каждом случае. Итоги рассмотрения оформляются протоколом.

Приложение № 1

Размер надбавки за профессиональное мастерство:

1. Надбавка за профессиональное мастерство конкретному рабочему устанавливается в зависимости от присвоенного ему разряда.

Разряд оплаты труда	Размер надбавки, %
2	20
3	30
4	40
5, 6	50

**Размеры надбавки за выслугу лет педагогическим работникам
МБДОУ д/с «Аленка»**

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 4.4 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее – Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровыми службами Учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок

производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню № 1;
- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню № 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении.

Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение № 1 к «Положению о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений МО «Южно-Курильский городской округ»), медицинскому персоналу (приложение № 2 к тому же Положению) устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата

производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится заведующим учреждения. После определения стажа непрерывной работы в учреждении издается приказ заведующего учреждением о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа заведующего учреждением по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

**Индивидуальные показатели,
характеризующие оценку результативности деятельности
работников МБДОУ д/с «Аленка».**

Педагогические работники:

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Реализация дополнительных проектов	<p>1.1. наличие публикаций в печати, информации на официальном сайте организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие публикаций в отчетном периоде - отсутствие публикаций в отчетном периоде <p>1.2. Ведение персонального сайта, (блога):</p> <ul style="list-style-type: none"> - обновление информации не менее 1 раза в месяц - в текущем месяце информация не обновлялась 	<p>5</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>0</p>	<p>Печатное издание (копия статьи), сертификат, справка ответственного за ведение сайта.</p> <p>Самоотчет воспитателя, скриншот сайта</p>
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	<p>2.1. работа с воспитанниками в рамках психолого-педагогического консилиума учреждения (ППК</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа проводилась - Работа не проводилась 	<p>10</p> <p>0</p>	Наличие индивидуального маршрута, копия плана индивидуально работы
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников	<p>3.1. Отсутствие замечаний при создании благоприятной микросреды и морально-психологического климата</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб в отчетном периоде 	<p>10</p>	Справка по контролю старшего воспитателя

		- наличие жалоб, конфликтных ситуаций	0	
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОО	4.1. отсутствие замечаний по результатам контроля реализации ООП организации - 1,2 замечания - более 2 замечаний	20 10 0	Справка по контролю старшего воспитателя
5	Создание и поддержание благоприятного имиджа организации в социальных сетях и на официальном сайте bus.gov.ru	5.1. имеются положительные отзывы о работе на сайте bus.gov.ru 5.2. имеются положительные отзывы о работе в социальных сетях	10 5	
	ИТОГО:		60%	

Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал, специалисты, служащие и рабочие:

№	Показатели премирования	Размер премии, %
1	1.1.Отсутствие замечаний и нарушений при выполнении должностных обязанностей,	20
2	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей (их представителей) к качеству оказываемых услуг. Наличие жалоб (устных и письменных)	10 0
3	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарного режима в текущем периоде	10
4	Отсутствие замечаний по обеспечению объектового режима, исполнению правил пожарной безопасности и соблюдению требований ОТ и ТБ	15
	ИТОГО:	55%