

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

_____ Н.А. Шахмаева
01 февраля 2023

«УТВЕРЖДАЮ»:

Заведующий МБДОУ д/с Белочка»
_____ Е.В. Туржанская
«01» февраля 2023

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения.

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

- 3.1. Система стимулирующих выплат детский сад «Белочка» 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
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
Молодым специалистам	молодые специалисты (лица до 30 лет) из числа педагогических работников	40 %	
За выслугу лет	Педагогические работники	10 - 35 %	Конкретные размеры надбавки зависят от педагогического стажа и установлены в приложении № 2 к настоящему Положению

Надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном учреждении	Руководители, специалисты и служащие общепрофессиональных должностей, работники образования, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала 1 и 2 уровней, медицинский персонал	5-30 %	Конкретные размеры 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 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 детский сад «Белочка» 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 местностях, 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 ДООУ.

- 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 детский сад «Белочка» (Приложение № 4).

Оценка результатов деятельности осуществляется на основании ежемесячного протокола постоянно действующего экспертного совета по установлению премиальных выплат работникам МБДОУ детский сад «Белочка» (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 детский сад «Белочка» предусмотрены следующие условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ (п.5.1.2.):

за участие педагогического работника в конкурсах, мероприятиях регионального или всероссийского уровня	30 000 руб.
за непосредственное участие в региональном или муниципальном мероприятии (конкурсе) в качестве фокус-группы	10 000 руб.
за участие в муниципальных конкурсах, спортивных мероприятиях	3 000 руб.
за подготовку победителей или призеров муниципальных конкурсов, спортивных мероприятий	5 000 руб.
за проведение открытых занятий на уровне муниципалитета	5 000 руб.
наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу	10 000 руб.
качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя, не входящих в должностные обязанности	1000 - 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, %
	- Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде выговора (на весь период действия взыскания)	20
	- Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде замечания	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.

Размер надбавки за профессиональное мастерство:

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

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

**Размеры надбавки за выслугу лет педагогическим работникам
МБДОУ детский сад «Белочка»**

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 общетраслевых 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 учреждением. 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 детский сад «Белочка»**

Педагогические работники:

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Реализация дополнительных проектов	1.1. наличие публикаций в печати, информации на официальном сайте или на официальной странице в социальной сети организации - наличие публикаций в отчетном периоде - отсутствие публикаций в отчетном периоде	5 0	Печатное издание (копия статьи), сертификат, справка ответственного за ведение сайта, фотоотчет
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Проведение дополнительной работы с детьми, отсутствовавшими по болезни или иным причинам - Работа проводилась - Работа не проводилась	10 0	Наличие индивидуального маршрута, копия плана индивидуальной работы
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников	3.1. Отсутствие замечаний при создании благоприятной микросреды и морально-психологического климата - отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб в отчетном периоде - наличие жалоб, конфликтных ситуаций	10 0	Справка по контролю старшего воспитателя
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	10 10 0	Справка по контролю старшего воспитателя
5	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	3.1 Работа с воспитанниками по индивидуальным маршрутам в рамках психолого-медико-педагогического консилиума учреждения (ПМПК), по программе адаптации воспитанников в текущем периоде проводилась – работа не проводилась	5 0	Наличие индивидуального маршрута, копия плана индивидуальной работы
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5.1. Организация проведения мероприятий по профилактике заболеваний	5	Документация педагога. план-конспект мероприятия
	ИТОГО:		45%	

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%