

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного объединения
МБДОУ «Детский сад компенсирующего
вида №5 «Аленушка»

 Л.В.Лизунова

Протокол от « 31 » 10 2014 г.
№ 4 общего собрания

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад компенсирующего
вида №5 «Аленушка»

 Н.А. Сироткина

Приказ от « 31 » 10 2014 г.
№ 4



**Положение
о выплатах стимулирующего характера
МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида №5 «Аленушка»
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 «Детский сад компенсирующего вида №5 «Аленушка» 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. 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:

- выплата за интенсивность и высокие результаты;
- выплата за качество выполняемых работ;
- надбавка воспитателям Учреждения;
- надбавка младшим воспитателям Учреждения;

доплата молодым специалистам;
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.

2.5. Работникам, отработывающим 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. 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).

Для вновь принятых работников выплата устанавливается с месяца

последующего со дня приема на работу, по итогам работы за предшествующий период.

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

Критерии эффективности деятельности и труда рассматриваются, утверждаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения в последний рабочий день ежеквартально и оформляются протоколом.

Выплата устанавливается приказом руководителя по Учреждению ежеквартально, по итогам работы предыдущего периода.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты не более 300%.

2.10. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается административно хозяйственным работникам и носит стимулирующий характер. Выплата мотивирует работников улучшить показатели качества выполняемых работ:

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;

Выплата устанавливается на основе оценки результатов труда работников и выполнении критериев оценки качества выполненных работ, определяемых в Приложении 3 настоящего положения.

Критерии оценки качества выполненных работ рассматриваются, утверждаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения в последний рабочий день ежеквартально и оформляются протоколом.

Выплата устанавливается приказом руководителя по Учреждению ежеквартально, по итогам работы предыдущего периода.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты не более 300%.

2.11. Надбавка воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений устанавливается ежемесячно в размере 30% от заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

2.12. Надбавка прочим педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливается ежемесячно в размере 15% от заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

2.13. Надбавки, указанные в пунктах 2.11, 2.12 настоящего Примерного Положения устанавливаются на основании постановления администрации города Мичуринска от 08.02.2012 №256 и финансируются из средств областного бюджета.

2.14 Надбавка младшим воспитателям за участие в организации жизнедеятельности воспитанников, проведении занятий, мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников устанавливается на основании настоящего Примерного положения ежемесячно в размере 30% от ставки заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

2.15. Доплата 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.

2.16. 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.

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 одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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 образовательного Учреждения к работе в летних и зимних условиях;

подготовки и проведении 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;

других особо важных и срочных работ, установленных с учетом мнения представительного органа.

Максимальный размер премии – не более 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 определенный 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.

2.16.2. При **премировании по итогам работы за месяц, год** учитываются критерии оценки труда работников для установления премии работникам Учреждения по итогам работы за месяц, год согласно Приложению № 2:

выполнение показателей результативности деятельности Учреждения, утвержденных приказом руководителя;

успешное и добросовестное исполнением 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.

В конце каждого месяца ответственные, назначенные приказом заведующего, проводят анализ деятельности педагогических работников и административно хозяйственного персонала Учреждения по критериям оценки труда работников для установления премии. Критерии оценки передаются в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

работников между сотрудниками Учреждения. Решение Комиссии оформляется протоколом последний рабочий день 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 критериев оценки труда работников, дающих право на начисление премии, что отражается в трудовом договоре.

Максимальный размер премии работников Учреждения – не более 100%. Максимальный размер премии выплачивается при выполнении всех критериев оценки труда работников Учреждения.

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.