

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Д/с «Островок»
Протокол № 2/5 от
«23» июля 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ «Д/с «Островок»
 Н.Н.Баравая
приказ № 18/4 -ОД от «23» 07. 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О выплатах стимулирующего характера
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Островок»**

с.Малокурильское

2020г

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Д/с «Островок»
Протокол № 2/5 от
« 23 » июля 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ «Д/с «Островок»
_____ Н.Н.Баравая
приказ № 118/4-ОД от «23» июля 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О выплатах стимулирующего характера
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Островок»**

с.Малокурильское

2020г

1. Общие положения.

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

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 «Островок» 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 работы непосредственно в конкретном учреждении	Руководители, специалисты и служащие общеотраслевых 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 (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. Премияльные выплаты и порядок премирования.

5.1. В МБДОУ «Д/с «Островок» устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за месяц;
- 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 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 в виде выговора, 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. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.6. 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 работников МБДОУ «Д/с «Островок»(прил.№ 4).

5.7. Оценка результатов деятельности осуществляется на основании ежемесячного протокола постоянно действующей комиссии по установлению премиальных выплат работникам МБДОУ «Д/с «Островок»(далее – комиссия).

5.8.1. Предложения о премировании работников вносит комиссия. Состав комиссии назначается приказом заведующего и состоит из представителей трудового коллектива. Секретарь совета – делопроизводитель. Для работы в комиссии могут привлекаться специалисты ДОУ.

5.8.2. Для выполнения возложенных задач комиссия:

- 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.

Оценка качества и результативность работы работников *учреждения* и соответствующий им размер премии принимается комиссией 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 комиссии.

5.8.3. Решение комиссии оформляется протоколом.

Протокол ведет секретарь комиссии.

Протокол подписывается присутствовавшими на заседании совета: председателем, секретарем.

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

5.9. **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

5.9.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

5.9.2. 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 «Островок» предусмотрены следующие условия для получения премии за выполнение особо важных и срочных работ:

№	Вид особо важных и срочных работ	Максимальный размер премии в рублях
1.	участие педагогического работника в конкурсах, мероприятиях регионального уровня	40000 рублей
2.	непосредственное участие в региональном мероприятии (конкурсе) в качестве фокус-группы	10000 рублей
3.	участие в муниципальных конкурсах, мероприятиях, соревнованиях	3000-10000 руб.
4.	подготовку призеров муниципальных конкурсов	5000-15000 руб.
5.	за проведение открытых занятий на уровне ДОУ (без замечаний)	6000 руб.
6.	проведение открытых занятий на уровне муниципалитета	5000 -8000руб.
7.	организация долгосрочных проектов, не входящих в ООП	6000 руб.
8.	организация краткосрочных проектов, не входящих в ООП	2000 руб.
9.	призовое место в конкурсах на уровне ДОУ	6000 руб.
10	непосредственное участие в костюмированных представлениях на уровне ДОУ	1000-10000 руб.

11	изготовление художественного оформления, декораций для проведения мероприятий на уровне ДООУ муниципалитета	5000 руб.
12	оперативное устранение аварийных ситуаций	5000-10000 руб.
13	Внеплановые мероприятия по поддержанию санитарно-гигиенического режима	3000 -10000 руб.
14	подготовка ДООУ к плановым проверкам и внеплановым проверкам	5000 руб.
15	наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу	10000 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)	100
	- Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде замечания	50
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	50
3	Нарушение норм СанПиН (по результатам контроля медицинской сестры)	
	- 1- 3 замечания в месяц - более 4 замечаний в месяц	10 30
4	Нарушение ТБ, правил пожарной безопасности	50
5	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, не повлекшее травм	50
6	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
7	Детский травматизм по вине работника	100
8	Халатное отношение к сохранению материально-технической базы.	50
9	Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).	20
10	Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие родительской задолженности по оплате за содержание детей в МБДОУ, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации).	

Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются комиссией 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

Приложение № 2

Размеры надбавки за выслугу лет педагогическим работникам МБДОУ «Д/с «Островок»

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 выплата 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.

Приложение № 3

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении.

Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых 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

Стаж работы	Размеры выплат, %
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.

Приложение № 4

**Индивидуальные показатели,
характеризующие оценку результативности деятельности
работников МБДОУ «Д/с «Островок».**

Педагогические работники:

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
----------	---------------------------	--	-----------------	----------------------

1	Реализация дополнительных проектов	<p>1.1. Публикации в печати, пополнение информации на официальном сайте организации</p> <p>1.2. Использование современных образовательных технологий, интерактивного оборудования во время занятий</p> <p>- более 2 раз в месяц - 1-2 раза в месяц</p>	<p>5</p> <p>5 2</p>	<p>Печатное издание (копия статьи), сертификат, справка ответственного за ведение сайта.</p> <p>Конспект занятия с использованием ИКТ, самоотчет воспитателя</p>
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Проведение дополнительной работы с детьми, отсутствовавшими по болезни или иным причинам	2	копия плана индивидуально работы
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников	3.1. Организация проведения мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников	2	<ul style="list-style-type: none"> - Самоанализ воспитателя, - План работы с родителями - конспект мероприятия
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОО	4.1. отсутствие замечаний по результатам контроля реализации ООП организации	<p>7</p> <p>5 1</p>	Справка по контролю заведующего
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<p>5.1. Организация проведения мероприятий по профилактике заболеваний</p> <p>5.2. Отсутствие замечаний по проведению утренней зарядки, закаливающих процедур</p>	<p>2</p> <p>1</p>	<p>Документация педагога, план-конспект мероприятия</p> <p>Справка инструктора по физкультуре, медсестры по контролю</p>

6	Создание элементов образовательной инфраструктуры	6.1. Оформление группы, залов в соответствии с тематикой недели в соответствии с ФГОС ДО 6.2. Изготовление наглядных, методических пособий собственными руками	4 3	Справка по контролю ст.воспитателя Наличие пособий, методических материалов
7	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей	7.1. работа по благоустройству территории, цветника, участие в общественной жизни ДОУ и т.д.	4	Справка по контролю заведующего
	ИТОГО:		35%	

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Реализация дополнительных проектов	1.1. Отсутствие замечаний по структуре и наполнению официального сайта ДОО - нет замечаний - есть замечания 1.2.Использование современных образовательных технологий, интерактивного оборудования в методической работе: - использовалось в текущем периоде - не использовалось в текущем периоде 1.3.Ведение персонального сайта, (блога): - обновление информации не менее 1 раза в месяц - в текущем месяце информация не обновлялась	8 3 5 0 4 2	Отчет заведующему, контроль официального сайта ДОО Протоколы педагогических советов, методических совещаний, самоотчет старшего воспитателя

2	Реализация систематического контроля выполнения основной образовательной программы ДОО	2.1. Выполнение плана по ВСОКО : - в полном объеме	7	самоотчет старшего воспитателя
		-частичное выполнение плана по ВСОКО -контроль не осуществлялся	4 0	
		2.2. Обобщение материалов по распространению и транслированию педагогического опыта: - Организация в текущем периоде открытых занятий, семинаров, педагогических советов, мастер-классов,	6	
		выполнение плана в полном объеме. - частичное выполнение плана мероприятий по обобщению опыта	5	
3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, охраны здоровья	3.1. Отсутствие случаев травматизма воспитанников 3.2. Наличие зафиксированных документально травм воспитанников	5 0	Отчет заведующему
	ИТОГО%		35%	

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

№	Показатели премирования	Размер премии, %
1	Отсутствие замечаний и нарушений при выполнении должностных обязанностей, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, организуемых в рамках выполнения основной образовательной программы.	20
2	Отсутствие замечаний и нарушений в актах, предписаниях	10

	контролирующих и надзорных органов.	
3	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей (их представителей) к качеству оказываемых услуг.	15
4	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (озеленение, благоустройство территории, расчистка тротуаров от снега, участие в общественной жизни ДОУ и т.д.)	10
	ИТОГО:	55%

Заведующий хозяйством

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Высокое качество организации деятельности по обеспечению режима безопасности и соблюдению ТБ	1.Отсутствие зафиксированных документально фактов нарушения (внутренний контроль); 2.Отсутствие актов, предписаний контролирующих органов	5 10	Отсутствие актов, Отсутствие актов, предписаний
2	Организация разработки и реализации программы энергосбережения	1.Наличие программы энергосбережения, плана работы с отметкой об исполнении	10	Отчет о выполнении программы
3	Организация эффективной работы по охране труда	1.Отсутствие засечаний по выполнению плана по улучшению условий труда и ОТ 2. Отсутствие замечаний, актов, предписаний по организации работы по охране труда	10 10	Отчет о выполнении плана Отсутствие актов, предписаний
4	Организация эффективной работы по пожарной безопасности, ГО, ЧС	1. Отсутствие замечаний, актов, предписаний по организации работы по ПБ, ГО, ЧС.	10	Отсутствие актов, предписаний
	ИТОГО:		55%	