


Положение
о выплатах стимулирующего
характера работникам МБДОУ
«Детского сада № 8 «Теремок»

 Утверждаю
Заведующий
Е.И.Виданская
Приказ № 53 от 01.09.2017

Принято на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 1 от 01.09.2017

Согласовано
Председатель ПК
 **Е.С.Фатева**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 5, 134, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Решениями Рассказовского городского Совета народных депутатов от 29.04.2009 № 907 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Рассказово», а также на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 8 «Теремок» № 43 от 31.09.2017г.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад № 8 «Теремок» (далее - работников) в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на индивидуализацию материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.4. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Детский сад № 8 «Теремок», регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.5. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для выплат стимулирующего характера в течение полугодия.

2. Порядок установления размера выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

2.1. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

2.2. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера формируется руководителем учреждения.

2.3. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (представитель профсоюзной организации), руководители структурных подразделений, администрация.

2.4. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных комиссией критериев оценки качества труда работников разных категорий.

2.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля руководителей структурных подразделений, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые комиссией.

2.6. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- молодым специалистам.

2.7. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника или в абсолютных размерах.

2.8. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников:

- работа, связанная со спецификой контингента детей;
- сохранение контингента детей;
- специфика 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, передовых информационных технологий;
- информативная емкость предмета, связанная с постоянным обновлением содержания;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- создание психологического комфорта и безопасности личности воспитанников, коррекции отклонений в развитии воспитанников;
- сохранность жизни и здоровья воспитанников;
- досрочное выполнение работ;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения;
- обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении;
- сохранность хозяйственного имущества и инвентаря;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов;
- высокая эффективность исполнения должностных обязанностей.

2.9. Критерии оценки качества выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников:

- участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов, проекта бюджета учреждения;
- своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоносителей;
- соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды;
- обеспечение сохранности документов, своевременная разработка номенклатуры дел;
- высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке.

2.10. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается всем работникам.

Размеры надбавки:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж непрерывной работы или выслугу лет), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

2.11. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

2.12. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

2.13. Размеры и порядок ежемесячных выплат стимулирующего характера молодым специалистам устанавливается администрацией Тамбовской области. Финансирование расходов, связанных с их предоставлением осуществляется за счет средств областного бюджета в соответствии с законом Тамбовской области от 03.02.2010 № 624-З «О

дополнительных мерах стимулирования педагогических работников и педагогических коллективов».

2.14. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема их выплат работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

3. Регламент работы комиссии

3.1. Заседания комиссии по установлению выплаты стимулирующего характера проводятся под руководством председателя (руководителя учреждения) либо по его поручению заместителем председателя.

3.2. Заседание комиссии проводится два раза в год (один раз в полугодие).

3.3. Комиссия дает экспертное заключение о качестве работы каждого сотрудника, утверждает выплаты стимулирующего характера в процентах.

3.4. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

3.5. На основании решения комиссии издается приказ по учреждению о выплате стимулирующего характера.