

ПРИЛОЖЕНИЕ 7,8

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 22

А.Ф.Коротя

« 18 » марта 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ № 22
О.В.Стреляева
« 18 » марта 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 22
станции Ленинградской муниципальной образования
Ленинградский район**

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 22
станции Ленинградской
муниципальной образования
Ленинградский район протокол
от «15» марта 2017 г. № 4

2017год

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения сад № 22 муниципального образования Ленинградский район (далее – Положение) является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения сад № 22 муниципального образования Ленинградский район (далее Учреждение), регулирующим выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

- приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 30 января 2012 года № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений», в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы ДОУ;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 10054 « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций , находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 28 декабря 2017 года № 1515 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 31 октября 2017 года № 1310 «О повышении окладов (базовых должностных окладов) труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Ленинградский район»;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 28 декабря 2017 года № 1513 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок

заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, мотивацию работников в области инновационной деятельности и применения современных образовательных технологий.

1.5. Размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от качественных показателей выполняемой работы, продуктивности и результативности деятельности работника, распределяются в пределах выделенного финансирования.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в Учреждении ежемесячно и (или) ежеквартально за качество выполняемых работ.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за квалификационную категорию;
- 2) за ученую степень, почетное звание;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) за качество выполняемых работ;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах

к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах:

- 15% при наличии высшей квалификационной категории;
- 10% при наличии первой квалификационной категории.

2.4. Выплата стимулирующего характера за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах:

- 7,5% за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»;
- 15% за учёную степень доктора наук.

Выплата стимулирующего характера за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.5. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 лет – 15 процентов.

2.6. Размер стимулирующей выплаты работника за стаж, образование, квалификационную категорию может быть изменен в следующих случаях:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты в период 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 стимулирующей выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

2.8. Для установления работникам стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы создается Комиссия,

утверждаемая приказом руководителя Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с Критериями (приложение №1);
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- а) заместитель руководителя Учреждения (старший воспитатель);
- б) члены педагогического коллектива;
- в) председатель первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.9. Руководитель Учреждения представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

2.10 Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.11. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о доплатах работникам Учреждения.

2.12. Работникам может устанавливаться единовременная выплата в размере до 1 оклада (должностного оклада, ставки) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края;
- муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

2.13. При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода выплаты по итогам работы за квартал выплата не производится.

2.14. Выплаты, предусмотренные настоящим Порядком, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.15. Размер выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- за несчастный случай с воспитанников в Учреждении;
- за нарушение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей в Учреждении»;
- за привлечение к административной или уголовной ответственности;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению);
- за поступление обоснованных жалоб родителей, работников ДОУ на действия работника Учреждения;
- за наличие замечаний или предписаний контролирующих органов;
- за неэтичное поведение на территории Учреждения;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности в Учреждении;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, которое установлено в ходе инспекционного контроля;
- несвоевременное предоставление и недостоверность представленных подтверждающих документов;
- несвоевременное информирование руководителя Учреждения о происшествиях, чрезвычайных ситуациях в Учреждении.

2.16. В случае отсутствия финансовых средств либо недостаточного финансового обеспечения Учреждения руководитель вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующего характера, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам МБДОУ № 22

Перечень и размер выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование должностей	Критерии выплат	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1.	Заведующий	- проведение инновационной работы в ДОУ;	До 5000
		- высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ;	До 3000
		- использование здоровьесберегающих технологий в ДОУ, снижение заболеваемости воспитанников (ниже 3 дней на одного воспитанника) и повышение посещаемости (свыше 70%);	До 3000
		- победа ДОУ в муниципальных, региональных конкурсах	До 10 000
		- подготовка победителей и призёров (работников и воспитанников) муниципальных, региональных, всероссийских, международных конкурсов, олимпиад, спартаки	До 3000
		- представление опыта работы ДОУ на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне	До 3000
		- активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий	До 3000
		- повышение имиджа ДОУ на основании мониторинга деятельности ДОУ и анализа анкетирования родителей	До 2000
		- качественное проведение методической работы в ДОУ (отсутствие старшего воспитателя, специалистов)	До 2000
		- активная работа с родительской общественностью	До 2000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях.	До 2000
		- качественное и эстетическое оформление предметно развивающей и проектно-ориентированной среды в помещении и на территории ДОУ	До 2000
		- выполнение особо важных или срочных работ,	До 5000

		быстрая и качественная ликвидация поломок, аварийных ситуаций в ДОУ.	
2.	Старший воспитатель	- разработка и внедрение новых форм и методов организации воспитательно-образовательного процесса;	До 2000
		- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	До 2000
		- проведение инновационной работы в ДО	До 2000
		- высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ	До 2000
		- качественное проведение методических мероприятий;	До 1000
		- активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий;	До 2000
		- проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения	До 2000
		- подготовка и размещение методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайте и в газете ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV	До 2000
		- подготовка педагогов - победителей и призёров профессиональных конкурсов	До 2000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 2000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях	До 1000
3.	Воспитатели	- качественная организация и ведение исследовательской, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями,	До 2000
		- разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов, др.	До 2000
		- использование здоровьесберегающих технологий, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости: младший дошкольный возраст от 60 до 85%, старший дошкольный возраст – от 70 до 100%	До 3000
		- качественное и эстетическое оформление предметно - развивающей среды в групповой ячейке и на игровом участке	До 3000
		- активное участие в подготовке и проведении методических мероприятий ДОУ, района, края	До 2000
		- личные победы в конкурсах различной направленности;	До 3000
		- подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов, олимпиад, спартакиад	До 3000

		- подготовка методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV	До 2000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 2000
		- представление опыта работы на муниципальном, региональном, всероссийском уровне	До 3000
		- качественное проведение работы с воспитанниками ГКП	До 2000
		- проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения	До 3000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях	До 2000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы	До 3000
4.	Узкие специалисты (педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор физической культуры, музыкальный руководитель	- качественная организация и ведение исследовательской, инновационной деятельности с воспитанниками и их родителями, разработка авторских пособий, игр, атрибутов, др.	До 3000
		- разработка авторских программ, технологий, методик, проектов, пособий, игр, атрибутов, др.	До 3000
		- представление опыта работы на муниципальном, региональном, всероссийском уровне	До 3000
		- личные победы в конкурсах;	До 2000
		подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов	До 2000
		- активное участие в проведении методических и массовых мероприятий ДОУ, района, края	До 2000
		- подготовка методических материалов, рекомендаций, отчётов, текущей информации на сайт и в газету ДОУ, публикация в СМИ, эфиры на TV	До 2000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы	До 3000
		- качественное проведение работы с воспитанниками ГКП;	До 2000
		- участие в региональных, муниципальных конкурсных комиссиях	До 2000
		- активная работа с родительской общественностью и социумом;	До 2000
		- качественное и эстетическое оформление предметно развивающей среды в групповой ячейке и на игровом участке	До 3000

5.	Учебно – вспомогательный персонал	- активное участие в работе по оздоровлению детей, снижение заболеваемости воспитанников и повышение посещаемости: - младший дошкольный возраст от 60 до 85%, -старший дошкольный возраст – от 70 до 100%	До 2000
		- активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края	До 2000
		- активное участие в качественном и эстетическом оформлении предметно - развивающей и проектно-ориентированной среды в групповой ячейке, на игровом участке, территории ДОУ;	До 2000
		- активная помощь педагогам в изготовлении пособий и дидактического материала;	До 2000
		- качественное хранение продуктов питания (сортировка, переработка);	До 2000
		- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	До 2000
		- бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения, образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания	До 2000
		- выполнение особо важных или срочных работ, активное участие в быстрой и качественной ликвидации поломок, аварийных ситуаций	До 2000
		- интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы	До 2000
6.	Обслуживающий персонал	-бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения, образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания	До 2000
		- выполнение особо важных или срочных работ, активное участие в быстрой и качественной ликвидации поломок, аварийных ситуаций	До 2000
		- активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края	До 2000
		- активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ	До 2000