*Приложение № 5*

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК Руководитель МБДОУ

 детский сад №21

Петренко Н..Б.\_\_\_\_\_\_\_\_ Ченчик А.А\_\_\_\_\_\_\_

 « 26 » июня 2017 г. « 26 » июня 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении выплат стимулирующего, компенсационного характера, премий, материальной помощи сотрудникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 21 муниципального образования Абинский район**

1.**Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства, Указа Президента от 07.05.2012 № 597, Трудового кодекса РФ, Устава, Коллективного договора.

1.2. Настоящее Положение направлено на стимулирование труда каждого работника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 21 муниципального образования Абинский район (далее ДОУ) с целью обеспечения высокого качества образовательного и воспитательного процесса, для поддержки творческой активности и инициативы.

1.3.Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.4.Настоящее положение разработано администрацией ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

1.5.Настоящее положение утверждается заведующим ДОУ, корректируется, обсуждается на общем собрании трудового коллектива.

1.6.Настоящее положение включает в себя виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, премии по итогам работы, материальную помощь.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

**2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.1 Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами и с учетом мнения представительного органа работников устанавливает компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2 Локальным нормативным актом ДОУ предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание (за исключением организаций дополнительного образования детей спортивной направленности);

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.3 Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание, устанавливается работникам организации, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

 0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»;

 0,15 – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.4. Локальным нормативным актом ДОУ устанавливаются сотрудникам стимулирующие надбавки к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных и стажировочных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам ДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за выслугу лет (в пределах бюджетных ассигнований) при стаже педагогической работы:

от 1 года до 5 лет – 5%

от 5 лет до 10 лет – 10 %

от 10 лет и выше – 15%

Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается стимулирующая надбавка (в пределах бюджетных ассигнований) при стаже работы в образовательных организациях

от 1 года до 5 лет – 5%

от 5 лет до 10 лет – 10%

от 10 лет и выше – 15%

2.5. Перечень показателей (критериев), сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников ДОУ.

2.6.Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 1 месяца;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.7.Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается комиссия по установлению стимулирующих выплат, которая ежемесячно, в соответствии с приказом руководителя, осуществляет деятельность по результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДОУ, анализирует представленные материалы самоанализа, проводит собеседование, осуществляет экспертную оценку.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который служит основанием установления размера стимулирующих выплат.

В случае, если работник ДОУ не согласен с заключением комиссии, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

2.8. Размер причитающихся стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОУ определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла

2.9.Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.10. «Стоимость» одного балла стимулирующих доплат определяется следующим образом: общая ежемесячная сумма стимулирующих доплат, делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками за текущий период, и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником ДОУ.

**3.Организация работы комиссии. Ведение документации**

3.1 Комиссия собирается не реже 1 раза в месяц. Заседания считаются действительными при количестве не менее 2/3 состава, решения принимаются открытым голосованием после обсуждения простым большинством.

3.2. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии.

3.3. Нумерация протоколов ведется, хранится у председателя комиссии.

 **4. Критерии и показатели результативности и эффективности деятельности сотрудников МБДОУ детского сада № 21.**

 **Педагоги(воспитатели), музыкальный руководитель**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** |  **Критерии оценки** | **Баллы/%** | **Периодичность выплаты** |
| 1 | Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе |  | Устанавливается ежемесячно |
|  | *посещаемость составляет свыше 91%* | 2 балла |  |
|  | *посещаемость составляет 100%* | 3 балла |  |
| 2 |  Низкий уровень заболеваемости воспитанников ( от 0, 5 дня каждого ребенка) | 1 балл | Устанавливается ежемесячно |
| 3 | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья, воспитание и обучение детей | 1 балл по 1 баллу за отзыв | Устанавливается ежемесячно |
| 3.1Положительные отзывы в части организации охраны жизни, здоровья, воспитание и обучение детей |
| 4 | Результаты участия воспитанников и воспитателей в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)  |  | Устанавливается ежемесячно |
|  | *на уровне детского сада* | 0, 5 - 1 баллов |  |
|  | *на краевом уровне* | 5 баллов |  |
|  | *на муниципальном уровне* | 3 балла |  |
| 5 | Результаты участия работника в конкурсе профессионального мастерства (в зависимости от уровня)  |  | Устанавливается ежемесячно |
|  | *на уровне детского сада* | 1-3 баллов |  |
|  | *на краевом уровне* | 5-8 баллов |  |
|  | *на муниципальном уровне* | 3-5 баллов |  |
| 6 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта |  | Устанавливается ежемесячно |
|  | *на сайте ДОУ*  | 1 балл |  |
|  | *на краевом уровне* | 1-5 баллов |  |
|  | *на муниципальном уровне* | 1-2 баллов |  |
| **7** | Документация соответствует всем требованиям ФГОС и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления | 1-2 баллов | Устанавливается ежемесячно |
| 8 | Индивидуальная работа с детьми | 0,5 балла |  |
| 9 | Ведение кружковой деятельности | 1 балл |  |
| 10 | Разработка технологий, создание программ | 1-8 баллов | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 11 | Посещение МО, семинаров, аттестация педагогов | 0,5-3 баллов | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 12 | Соответствие ППС ФГОС ДО в группах | 2 балла | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 13 | Развитие социального партнерства | 1-2 баллов | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 14 |  За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм(обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных и стажировочных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе |  до 200% |  |

**5. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Категория работников** | **№№ п/п** | **Выплаты стимулирующего характера** | **% от должностного оклада** |
| Младший обслуживающий персонал | 1 | Стимулирующая надбавка при стаже работы в образовательных учреждениях:от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и выше  | 5% 10% 15% |
| 2 | Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников  | до 200% |
| 3 | За интенсивность и высокие результаты работы  | до 200% |
| 4 | Расширение объема выполняемых работ, за сложность и напряженность в работе  | до 200% |
| 5 | Участие в подготовке учреждения к новому учебному году | до 200% |
| Заместитель заведующего по АХР | 6 | Стимулирующая надбавка при стаже работы в образовательных учреждениях: от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и выше  | 5% 10% 15% |
| 7 | Расширение объема выполняемых работ, за сложность и напряженность в работе  | до 200% |
| 8 | За сохранность вверенного имущества  | до 200% |
| 9 | За интенсивность и высокие результаты работы;  | до 200% |
| 10 | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда  | до 200% |
| 11 | Своевременное и качественное ведение отчетной и хозяйственной документации  | до 200% |
| Вспомогательный и обслуживающий персонал | 12 | За сохранность вверенного имущества  | до 200% |
| 13 | Стимулирующая надбавка при стаже работы в образовательных учреждениях: от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и выше  | 5% 10% 15% |
| 14 | Расширение объема выполняемых работ, за сложность и напряженность в работе  | до 200% |
| 15 | За выполнение особо важных или срочных работ  | до 200% |
| 16 | За сохранность вверенного имущества | до 200% |

|  |
| --- |
|  |
|  |

**6. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Категория работников, должность** | **№№ п/п** | **Выплаты стимулирующего характера**  | **Сумма, пропорционально занимаемой штатной должности, руб.** |
| Педагогические работники | 1 | Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности  | до 3000 |
| Учебно-вспомогательный персонал | 2 | Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности  | до 3000 |
| Обслуживающий персонал | 3 | Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности  | до 3000 |

**7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1 Оплата труда работников ДОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работа с вредными

или) опасными и иными особыми условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в сельской местности;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.2 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее мест признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

7.3 Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

7.4 Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы

7.5 Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма

работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

7.6 Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.7 Специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25 %.

7.8 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.9 Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не меньше полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

7.9 Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не меньше полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

7.11 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Категория работников, должность** | **Компенсационные выплаты**  | **% от должностного оклада** |
| 1 | Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | до 200%  |
| 2 | Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | За совмещение профессий (должностей) | до 200% |
| 3 | Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | За расширение зоны обслуживания | до 200% |
| 4 | Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 200% |
| 5 | Сторожа | За работу в ночное время  | до 24% |
| 6 | Повар, машинист по стирке и ремонту спец.одежды | За работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) или опасными (особо опасными) условиями труда | 12% |

**8. Порядок и условия премирования работников учреждения**

8.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в ДОУ устанавливаются премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

8.2 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам ДОУ единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Абинский район;

- присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Абинский 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, администрации муниципального образования Абинский район.

8.4.Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**9.Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение**

Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Виды** | **% лишения** |
| 1 | Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка  | 50 |
| 2 | Нарушения санитарно-эпидемиологического режима  | 50 |
| 3 | Нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности  | 60 |
| 4 | Нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей  | 100 |
| 5 | Нарушения педагогической этики  | 50 |
| 6 | Обоснованные жалобы со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям)  | 50 |
| 7 | Детский травматизма по вине работника  | 100 |
| 8 | Xалатное отношение к сохранности материально-технической базе  | 50 |
| 9 | Небрежного отношения к ведению рабочей документации  | 30 |
| 10 | Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации)  | 50 |
| 11 | В случае роста детской заболеваемости детей  | 50 |
| 12 | Некачественное приготовления пищи  | 50 |
| 13 | Несоблюдение выдачи нормы питания  | 50 |
| 14 | Нарушения санитарных норм, правил приготовления пищи  | 100 |
| 15 | Несвоевременное обеспечение сменяемости белья  | 30 |
| 16 | Несвоевременное обеспечение продуктами, сдачи тары и списания имущества  | 30 |
| 17 | Невыполнение задач и мероприятий годового плана, решения Совета педагогов, собрания трудового коллектива.  | 50 |
| 18 | Неоднократное грубейшее нарушение трудовой дисциплины  | 100 |
| 19 | Умышленная порча и потеря муниципального имущества  | 100 |
| 20 | Систематическое нарушение этики  | 100 |
| 21 | Недобросовестное отношение к работе  | 100 |

Все случаи непремирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

**10. Материальная помощь**

10.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

10.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.