|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»  Председатель Общего собрания  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В. Максимова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. | «УТВЕРЖДАЮ»    Заведующая МБДОУ    детский сад № 2 с. Богородское     \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Шевченко   Приказ № 15 от 14.210.2022 г. |

**Положение о стимулирующих выплатах работников**

**муниципального бюджетного  дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 сельского поселения «Село Богородское» Ульчского муниципального района Хабаровского края**

1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работников муниципального бюджетного  дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 сельского поселения «Село Богородское» Ульчского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано с целью материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 сельского поселения «Село Богородское» Ульчского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение) в повышении качественных показателей, результативности работы, в проявлении инициативы, творчества, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения.

2. Стимулирование труда работников Учреждения осуществляется из фонда экономии заработной платы в пределах объема средств, утвержденных на оплату труда на очередной финансовый год, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Материальное стимулирование труда работников Учреждения осуществляется следующими способами:

¾      установление процентной выплаты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (см. Приложение 1, 2);

      за выполнение особо важных и срочных работ  (см. Приложение 3);

      установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (см. Приложение 4);

      премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (см. Приложение 5);

4. 4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются соглашениями, локальными правовыми актами учреждения.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие процентные выплаты к окладам (должностным окладам):

4.2.1 персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

4.2.2 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующей процентной выплаты принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год.

Размер выплат по процентной ставке к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения образования на соответствующий процент. Выплаты по увеличенной процентной ставке к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Процентные выплаты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных [пунктами 4.3](https://dou10.pkgo.ru/polozhenie-o-stimulirovanii.html#Par160) - [4.5](https://dou10.pkgo.ru/polozhenie-o-stimulirovanii.html#Par168) настоящего Положения.

4.3. Персональные процентные выплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего процента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Предельный размер персональной процентной выплаты к окладу (должностному окладу) – 30 %.

Применение персональной процентной выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.5. Процентная выплата к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением инициативы. Решение об установлении процентной выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размере принимается руководителем учреждения образования персонально в отношении каждого работника.

Рекомендуемый предельный размер процентной выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ -  до 50 %.

Применение процентной выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.6.1 за выполнение особо важных и срочных работ;

4.6.2 за интенсивность и высокие результаты работы;

4.6.3 премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

4.6.4 премии за образцовое качество выполняемых работ.

4.7. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств субсидии, выделенной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием учреждением образования в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и в пределах размера выплат на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения образования.

4.8. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с  настоящим Положением, локальными правовыми актами учреждения. При премировании учитываются:

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

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

4.8.3 качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4.8.4 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

4.8.5 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

4.8.6 участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.10. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

4.10.1 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Размер премии определяется в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютном размере. Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

4.11. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и приступившим к педагогической деятельности в учреждениях образования, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) в порядке и размерах, утвержденных муниципальными правовыми актами Ульчского муниципального района

4.13. Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премирования может быть уменьшен) при низком качестве выполняемых работ; отсутствии результативности; при наличии жалоб на работу сотрудников от родителей и контролирующих органов; при наличии травм; за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, требований охраны труда (ПБ, ГО и ЧС в помещениях и на территории МБДОУ), выполнение правил внутреннего трудового распорядка; при нарушении локальных актов, приказов Учреждения. Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. Не представление к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

Приложение 1

к Положению о стимулировании труда

 работников МБДОУ детский сад № 2

**Критерии**

**для установления  персональной процентной выплаты**

**к окладу работников Учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **коэффициент** | |
| **постоянный** | **единовременный** |
| 1. | Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах (по согласованию с комитетом образования):  - регионального уровня  - федерального уровня |  | до   20 %      до   30 % |
| 2. | Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства (по согласованию с комитетом образования):  - муниципальных  - краевых  - всероссийских |  | до  10 %       до  20 %       до  30 % |
| 3. | Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии. |  | до 10 % |

 Приложение 2

к Положению о стимулировании труда

 работников МБДОУ детский сад № 2

**Критерии**

**для установления процентной выплаты**

**к окладу работников за интенсивность и качество работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **Коэффициент** | |
| **постоянный** | **на период работы** |
| 1. | Участие во внедрении инновационных образовательных программ. |  | до 30 % |
| 2. | Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий, участие в конференциях муниципального и краевого уровней. |  | до 30 % |
| 4. | Разработка и апробация инновационных программ и технологий. |  | до 15 % |
| 5. | Привлечение родительской общественности к жизнедеятельности сада. |  | до 30 % |
| 6. | Специфика работы в ясельной и разновозрастной группах |  | до 15 % |
| 7. | Углубленная (инновационная) работа. |  | до 10 % |
| 8. | Призовые места в конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня. |  | до 30 % |
| 9. | Сложность и напряженность, качество и эффективность |  | до 50 % |
| 10. | За высокие производственные и профессиональные показатели, творчество и инициативность |  | до 50 % |
| 11. | За руководство практикой студентов на базе детского сада |  | до 30 % |
| 12. | Обобщение педагогического опыта в печатной продукции на муниципальном, региональном, федеральном уровне |  | до 30 % |
| 13. | За проведение открытых мероприятий в ДОУ; участие  в смотрах-конкурсах внутри ДОУ. |  | до 30 % |
| 14. | Подготовка победителей конкурсов, соревнований, фестивалей и т.д. различного уровня |  | до 30 % |

Приложение 3

к Положению о стимулировании труда

 работников МБДОУ детский сад № 2

**Доплаты** **за выполнение особо важных и срочных работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **Коэффициент** | |
| **постоянный** | **на период работы** |
| 1. | Участие в ремонте помещений, игровых площадок (в не рабочее время) |  | до 30 % |
| 2. | Художественное оформление детского сада.  (в не рабочее время) |  | до 30 % |
| 3. | Пошив костюмов, штор  (в не рабочее время) |  | до 20 % |
| 4. | Участие в открытых мероприятиях, утренниках для детей и родителей (в не рабочее время). |  | до 30 % |
| 5. | Работа в неблагоприятных условиях (отсутствие горячей воды, повышенная влажность, применение моющих и дез. средств) |  | до 30 % |
| 6. | Своевременное выполнение распоряжений руководящих и контролирующих органов, своевременная сдача отчетности и т.д. |  | до 30 % |
| 7. | Творческая инициатива при организации санитарно-просветительской работы с родителями и персоналом |  | до 30 % |
| 8. | Оформление документации по охране труда, технике безопасности, ПБ, ГО ЧС |  | до 30 % |
| 9. | Качественное ведение и своевременная сдача финансовой и отчетной документации |  | до 30 % |
| 10. | Погрузочно-разгрузочные работы |  | до 30 % |
| 11. | За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей |  | до 50 % |
| 12. | Особый режим работы при аварийной ситуации |  | до 30 % |

                                    Приложение 4

к Положению о стимулировании труда

 работников МБДОУ детский сад № 2

**Критерии** **для установления стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направление** | **Критерии** | **периодичность** | **баллы** |
| Качество образования и воспитания. | 1. Соблюдение нормативной  посещаемости в ясельной группе не ниже 80%, в дошкольных группах не ниже 85% | При наличии денежных средств | до 5,0 |
| Сохранение здоровья субъектов образования. | 1. Снижение заболеваемости воспитанников в результате проводимых профилактических мероприятий (воспитатели, младшие воспитатели). | При наличии денежных средств | до 5,0 |
| 2. Выполнение натуральных норм питания свыше 95 % . | При наличии денежных средств | до 5,0 |
| 3.Обеспечение качественного  приготовления пищи, образцовое содержание пищеблока (работники пищеблока). | При наличии денежных средств | до 5,0 |
| 4. Культура здоровья сотрудников: отсутствие вредных привычек (курение), отсутствие больничных листов в течение полугода, аккуратность, эстетичность внешнего вида | При наличии денежных средств | до 5,0 |
| Результативность | 1. Личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии учебно-материальной базы | При наличии денежных средств | до 5,0 |
| 2. Отсутствие задолженности по родительской оплате | При наличии денежных средств | до 5,0 |

1 балл – 10 %

Максимальные размеры стимулирующих выплат устанавливаются работнику при среднем балле равном пяти. Если у работника средний балл менее пяти, то размер выплат соответственно уменьшается. Средний балл исчисляется отношением суммы баллов по показателям, к количеству показателей, применяемым по конкретным должностям.

Приложение 5

к Положению о стимулировании труда

 работников МБДОУ детский сад № 2

**Критерии**

**премирования по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и материальной помощи (при наличии экономии фонда заработной платы)**

в абсолютном размере.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Критерии** |  |
|  |
| 1. | Образцовое качество выполняемых работ. |  |
| 2. | За работу, не связанную с должностными обязанностями, в не рабочее время |  |
| 3. | За участие в методических объединениях, конкурсах, открытых мероприятия для села, района, края, РФ |  |
| 4. | За активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году |  |
| 5. | К юбилею со дня рождения сотрудника |  |
| 6. | Сотрудникам к юбилейной дате Учреждения. |  |
| 7. | Материальная помощь сотрудникам (тяжелая болезнь сотрудника, смерть близкого родственника, при утрате имущества, при тяжелой болезни работника или члена его семьи, рождение ребенка, вступление в брак). |  |
| 8. | К праздничным датам (8 марта, День дошкольного работника, День защитника Отечества) |  |
| 9. | По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год |  |

 Размер выплат материальной помощи составляет 3000 (три тысячи ) рублей.