****

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается заведующей по согласованию с органом государственно-общественного управления персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБДОУ.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

* при выслуге лет от 3 лет – 0,2;
* при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 «Положения о системе оплаты труда работников образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Усть- Большерецкого муниципального района», утвержденного постановлением Администрации Усть-Большерецкого муниципального района от 23.01.2014 года №19.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается заведующей персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5 от оклада.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* за образцовое качество выполняемых работ;
* за выполнение особо важных и срочных работ;
* за интенсивность и высокие результаты работы;
* премиальные выплаты по итогам работы за месяц, полугодие, год;
* премии за образцовое качество выполняемых работ.

5.1. Стимулирование труда работников осуществляется заведующей МБДОУ по согласованию с органом государственно-общественного управления в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для руководителя образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем – главным распорядителем средств краевого (местного) бюджета в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

При стимулировании труда работников учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

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

5.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно при награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Премирование работников МБДОУ осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

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;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов школы. Основанием для принятия данного решения является приказ заведующей детского сада о применении дисциплинарного взыскания. Не представление к премированию производится за тот расчетный период, в котором произошло нарушение правил внутреннего трудового распорядка

Приложение

 к Положению о стимулировании

 труда работников МБДОУ

 детский сад «Ромашка»

 ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с Советом педагогов и оформляются протоколом. Доплаты уста­навливаются руководителем МБДОУ, и комиссией по атте­стации рабочих мест.

2. Премии и выплаты по итогам года рассматриваются на совместном заседании администрации и Совета педаго­гов и оформляются протоколом.

3. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам МБДОУ на основании при­каза заведующей.

4. Материальное поощрение, выплата доплат руководите­лю МБДОУ осуществляется на основании приказа выше­стоящей организации.

5. Выплата материальных поощрений производится с уче­том всех налоговых и иных удержаний.

6. Администрация и Совет педагогов обеспечивают глас­ность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем сотрудникам МБДОУ.

7. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесяч­но, ежеквартально или на год; премии и оказание мате­риальной помощи устанавливаются на основании опре­деленных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и со­циальной защищенности работников.

8. Размер выплаты материальной помощи определяет руководитель. Размеры всех материальных выплат могут определять­ся в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ**

1. Показатели премирования:

* образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональ­ных обязанностей;
* образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
* образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений;
* в отдельных случаях могут выплачиваться единовремен­ные премии по итогам конкурсов: районных, окруж­ных, городских и всероссийских;
* за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
* в связи с юбилеями работников или учреждения;
* за получение грамот и наград вышестоящих организа­ций;
* высокий процент посещаемости детей, стабильно низ­кий процент заболеваемости детей;
* создание условий для воспитательно-образовательной деятельности, работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
* разработка и реализация новых педагогических техно­логий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
* представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег округа, города, России и участие в других мероприятиях ДОУ по распространению опыта работы;
* высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
* личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ (итоги смотров-конкур­сов, авторских проектов и др.);
* образцовая организация детского питания;
* плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
* активное участие в детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;
* по итогам работы за год.
1. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятель­ности МБДОУ на заседании Совета педагогов из остаточно­го фонда заработной платы и производится в полном размере при условии выполнения годовых задач, сни­жения заболеваемости и качества работы. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работ­никам и совместителям вознаграждение по итогам ра­боты за год не выплачивается.

3.Размер поощрения каждого работника по итогам года оп­ределяется в соответствии с выплаченной заработной пла­той за календарный год, непрерывного стажа, а также конечного результата работы. В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, включается время работы в МБДОУ и других образовательных учреждениях.
При выплате вознаграждений не учитываются:

* + выплата по итогам предыдущего года;
	+ оплата больничных листов;
	+ премии, носящие разовый характер;
	+ зарплата за время учебного отпуска;
	+ выплата из фонда материального поощрения на оказа­ние единовременной помощи;
	+ пособие по рождению и уходу за ребенком;
	+ оплата очередного отпуска;
	+ персональные надбавки.

Для работников МБДОУ устанавливаются стажевые вып­латы в % отношении к среднемесячной зарплате:

* от 3 лет — 20% ;
* от 5 лет — 30%; .

4.Размер вознаграждения может быть увеличен на:

* 25% работникам, отмеченным в отчетном году прави­тельственной наградой;
* 20% работникам, отмеченным грамотой вышестоящих организаций;
* 15% работникам, не имеющим больничных листов в от­четном году;
* 5% работникам групп, занимавшим неоднократно призовые места в смотрах-конкурсах.

5.Материальная помощь выплачивается (выделяется) со­трудникам МБДОУ с целью материальной поддержки и со­циальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и др. обстоятельств.

**ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА**

**ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ**

1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

* нарушения правил внутреннего трудового распорядка — 10%;
* нарушения санитарно-эпидемического режима — 20%;
* нарушения Правил техники безопасности и пожарной бе­зопасности — 20%;
* нарушения инструкции по охране жизни и здоровья де­тей — 20%;
* нарушения работником педагогической этики;
* обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) — 20%;
* детского травматизма по вине работника — до 100% ;
* халатного отношения к сохранности материально-тех­нической базы-20%;
* ошибок в ведении рабочей документации — 10%;
* отсутствия результатов в работе с семьями (наличие за­долженностей по родительской оплате, отсутствие вза­имопонимания, конфликтные ситуации) — до 50% ;
* высокой заболеваемости детей — до 25% ;
* некачественного приготовления пищи — до 25% ;
* несвоевременного обеспечения сменяемости белья — до 20%;
* несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества — до 20% .

2. Вознаграждение работнику не выплачивается полнос­тью при:

* неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
* систематическом нарушении трудовой дисциплины;
* умышленной порче и потере государственного имуще­ства;
* систематическом нарушении этики;
* недобросовестном отношении к работе.

3. Все случаи не премирования рассматриваются руково­дителем и Советом педагогов в индивидуальном поряд­ке в каждом случае.