

ПРИНЯТО:
Общим собранием
Коллектива МБДОУ
«Детский сад
комбинированного вида №88»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Управляющего Совета
 С.С. Твердова



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад комбинированного
вида №88»
 И.М. Углова

Протокол
№ 3 от 01.09 2020г.

Положение О стимулирующих выплатах работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №88».

1. Общая часть

- 1.1** Настоящее положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №88» (далее - Учреждение) в соответствии с ТК РФ, законом РФ «Об образовании», согласно Уставу учреждения, Коллективному договору учреждения, Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения, с целью усиления социально - экономической защиты работников учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.
- 1.2** Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением.
- 1.3** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, настоящим положением.
- 1.4** Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.
- 1.5** Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Управляющим Советом учреждения и принимаются на его заседании.
- 1.6** Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок стимулирования.

- 2.1** В целях поощрения работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №88» за выполненную работу установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за качество и результаты выполняемой работы;
 - премиальные выплаты по итогам работы (без замечаний, нарушений должностных обязанностей) (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
 - единовременное премирование работников учреждения к юбилейным датам и в связи с уходом на заслуженный отдых.
- 2.2** Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).
- 2.3** Доплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время.

Сумма доплаты на одного работника не может превышать размера доплаты установленного по соответствующей должности (профессии).

2.4 Выплаты за ученую степень, почётное звание:

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почётные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20%
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук – 25%;
 - доктор наук – 45%;
 - за ведомственный нагрудный знак – 10%.

2.5 Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учётом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных Управляющим Советом (Приложение №1,2,3,4 к настоящему положению).

2.6 Стимулирование работников учреждения проводится при наличии финансирования на этот вид выплаты в определенном периоде.

2.7 Предложения о размере стимулирующих выплат вносит заведующий учреждения, она же согласовывает его с Управляющим Советом.

2.8 Решение о размере стимулирования работников заведующий оформляет приказом на основании протокола Управляющего Совета учреждения.

2.9 Основными условиями стимулирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции в соответствующем периоде;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.10 При определении размера стимулирующих выплат учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, утренниках, педсоветах и т.д.

- большой объём дополнительной работы или работы не входящей в круг основных обязанностей, если за неё не была установлена надбавка или доплата;
- участие воспитанников, воспитателей и других педагогических работников в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (городе, районе, округе, стране);
- особые поощрения за победу или получение призовых мест;
- бережное отношение к имуществу учреждения.

2.11 При установлении доплаты за снижение заболеваемости учитываются следующие показатели:

для работающих на группах

- общее количество дней пропущенных по болезни воспитанниками группы не превышающее 14 дней в год (количество случаев заболеваемости не более 3);
- общее снижение заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом;
- не учитываются пропуски воспитанников в связи с хроническими заболеваниями;
- не учитываются справки о домашнем режиме воспитанников.

2.12 При нарушении трудовой дисциплины (опозданий на работу, прогулы, не обоснованное отлучение с рабочего места и т.д.), не исполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, не качественное выполнение работы, выход на работу в нетрезвом состоянии, действия приводящие к сбою в работе всего трудового коллектива – размер стимулирующей выплаты за отчётный период снижается или не производится совсем.

2.13 Работникам, проработавшим не полный отчётный период, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время.

2.14 Стимулирующая выплата выплачивается вместе с зарплатой.

2.15 Критерии для начисления стимулирующей выплаты МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №88».

2.16 По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие

порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут не премироваться полностью или частично .

2.17 При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, учебный год, календарный год).

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.