

ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива
МБДОУ – д/с № 2 ст. Калининской
Протокол собрания трудового
коллектива № 1 от 10.01.2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
_____ Л.А. Шамрай
Протокол профсоюзного комитета
№ 1 от 10.01.2024г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 55 от 10.01.2024 г.
Заведующая МБДОУ- д/с №2
ст. Калининской
_____ О.А. Анпилова.

**Положение о доплатах, надбавках, премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения –
Центр развития ребенка - детский сад №2 станицы Калининской**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 28), приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года за № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», нормативными правовыми актами Краснодарского края, Коллективным договором между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – Центр развития ребенка - детский сад № 2 станицы Калининской (далее ДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития 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 (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение регламентирует порядок установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников ДОУ, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.5. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника. Распределение стимулирующей части ФОТ

производится в процентном (кратном) соотношении в соответствии с должностным окладом.

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является отсутствие дисциплинарных взысканий. Появление данного условия во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.7. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается комиссия в составе не менее трёх человек (с обязательным включением представителей администрации и п/о Профсоюза ДОУ), в компетенцию которой входит принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

1.8. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.9. Доплаты и надбавки педагогическим работникам, определяемые на учебный год, полугодие устанавливаются в период составления тарификации.

1.10. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.11. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДОПЛАТ

2.1. Доплата за напряженность, сложность, интенсивность выполняемой работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и выполнение особо важных и срочных работ устанавливается приказом руководителя ДОУ по согласованию с профгруппой ДОУ 2 раза в год (сентябрь, январь) и максимальными размерами не ограничивается.

2.2. Установление доплат осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.3. Доплаты устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

2.4. Персональные доплаты устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Перечень критерий	Категория работников	Размер (%)	Период установления
1.	За отраслевые награды Краевые Федеральные	Педагоги	2 000,00 3 000,00	В течении года
2.	За руководство:	Педагоги,		В течении года

	- районными методическими объединениями; - инновационной методической работой - районным ПМПК	старшая медсестра	3 000,00	
3.	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	Ответственный	3 000,00	В течении года
4.	За организацию мероприятий в ДОУ по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической, электробезопасности, безопасности ДОУ в ЧС	Ответственный	3 000,00	В течении года
5.	За курирование работы в ДОУ по обучению детей правилам дорожного движения	Ответственный педагог	2 000,00	В течении года
6.	Аттестация, повышение квалификации, профпереподготовка педагогов	Ответственный педагог	3 000,00	В течении года
7.	За организацию и проведение в ДОУ профсоюзной деятельности	Председатель п/о Профсоюза и члены профкомитета ДОУ	5 000,00	В течении года
8.	Наставничество	Все категории работников	1 000,00	В течении года
9.	Молодым специалистам	педагоги	1 000,00	В течении года
10.	Поддержание Интернет – сайда ДОУ, работа в социальных сетях учреждения (своевременное пополнение необходимой информацией)	Ответственный педагог	1 000,00	В течении года
11.	За высшее образование	педагоги	1 000,00	В течении года
12.	За обучение в средних и высших учебных заведениях по	педагоги	1 000,00	В течении года

	направлению ДОУ			
13.	Работа с родителями по Консультационному центру с предоставлением ежемесячных отчетов	педагоги	1 000,00	В течении года
15.	Работа в АСУ	педагоги	1 000,00	В течении года

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

3.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются за личный вклад работника в развитие ДОУ и инициативный труд с учетом критериев по результатам работы. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2 Размер надбавки устанавливается на основании следующих критериев оценки результатов работы:

№	Перечень критерий	Категория работников	Размер (%)	Период установления
1. За качественную и результативную работу:				
1.1.	Победителям профессиональных конкурсов разного уровня (ДОУ, муниципального, регионального, федерального) Онлайн(интернет не более одного в месяц)	Педагоги	до 50% 5%	В течении года
1.2.	Результативность участия воспитанников в смотрах-конкурсах, соревнованиях, конкурсах различного уровня (муниципального, регионального, федерального) Онлайн(интернет не более одного в месяц)	Педагоги	до 30% 5%	В течении года
1.3.	За выполнение работ по поручению администрации ДОУ	Все категории работников	До 20%	В течении года
1.4.	За внедрение инновационных программ,	Педагоги	До 40%	В течении года

	компьютерных технологий в образовательной деятельности с детьми			
1.5.	Результативная работа с родителями по оздоровлению и закаливанию детей (проекты, семинары, мастер – класс и тд.)	Старшая медсестра, педагоги	до 20%	В течении года
1.6.	За самостоятельность, ответственность и инициативность в работе	все категории работников	До 10%	В течении года
1.7.	За стабильно высокую посещаемость	Педагоги, медсестра	До 20%	В течении года
1.8.	За развездной характер работы	все категории работников	До 20%	В течении года
1.9.	За результативную работу с родителями (фото, видео, стенгазеты и тд.)	Педагоги	До 20%	В течении года
1.10	За работу с детьми с ОВЗ/ребенок - инвалид (наличие планов, индивидуальных маршрутов и тд.)	Педагоги, медсестра, помощники воспитателе й	До 20%	В течении года

2. Профессиональная компетентность

2.1.	Участие и результативность в профессиональных конкурсах и проектах разного уровня (ДОУ, муниципального, регионального, федерального) Онлайн (интернет)	педагоги	до 50% 5%	В течении года
2.2.	Распространение опыта работы на разных уровнях (ДОУ, муниципального, регионального, федерального) через: - проведение открытых мероприятий - участие в методических объединениях, семинарах,	педагоги	До 40%	В течении года

	<p>практикумах и пр.</p> <ul style="list-style-type: none"> - публичные выступления - методические публикации в средствах массовой печати, на сайте ДООУ <p>Сетевые электронные издания</p>		10%	
2.3.	<p>Реализация педагогических проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - долгосрочный (более 1 месяца); - краткосрочный (менее одного месяца) 	Педагоги	<p>до 40%</p> <p>до 20%</p>	В течении года
2.4.	<p>-Размещение материала на сайте ДООУ в разделе «группы» (от 2-х в течении месяца)</p> <p>-Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, создание фильмов. (от 2-х в течении месяца)</p>	Все категории педагогов	До 30%	В течении года
2.5.	За творческий подход к созданию развивающей среды в ДООУ	Педагоги	До 30%	В течении года
2.6.	За эстетическое оформление клумб и территории ДООУ и ухаживание за ними	все категории работников	До 20%	В течении года
2.7.	Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, справки, анкеты и др.) (подтверждение ст. воспитателя)	старшая медсестра педагога, ст.воспитатель	До 10%	В течении года
2.8.	За творческий подход к оформлению общих стендов, уголков и	все категории работников	До 10%	В течении года

	коридоров ДОУ			
2.9.	За выполнение обязанностей контрактного управляющего своевременное размещение информации на сайте	Зам. Заведующей, главный бухгалтер, делопроизводитель	До 30%	В течении года
2.10	За оказание помощи в преобразовании развивающей среды в ДОУ	Старшая медсестра и младший обслуживающий персонал	До 30%	В течении года
2.11	За выполнение ремонтно-технических работ по обслуживанию зданий, помещений, оборудования	все категории работников	До 20%	В течении года
2.12	За оказание помощи в организации и проведении праздничных мероприятий с детьми (изготовление атрибутов, исполнение ролей и пр.)	все категории работников	До 30%	В течении года
2.13	За участие в общественных работах (уборки, субботники, ремонты)	все категории работников	До 10%	В течении года
2.14	Участие педагогических работников в различных мероприятиях ДОУ, повышающих авторитет ДОУ (акции, дни открытых дверей, общее родительское собрание и т.д.)	педагоги	До 20%	В течении года
2.15	Повышение квалификации в централизованных формах (кроме бюджетных курсов) в объеме не менее 72 час)	педагоги	5%	В течении года
2.16	Активное сотрудничество с родителями (музыкальная гостиная, конкурсы, викторины,	Музыкальный руководитель	До 30%	В течении года

	консультации, выступления на родительских собраниях, подготовка и выступление детей на родительских собраниях в группах)			
2.17	Оказание консультативной помощи родителям (формулировка целей коррекционного занятия для достижения положительного результата, консультации в общеразвивающих группах, выступления на родительских собраниях, участие в заседаниях родительского клуба и т.д.)	Педагог-психолог/ Учитель-логопед	До 30%	В течении года
2.18	Создание условий для художественно-творческого развития детей и их эмоционального благополучия: (экспозиции картин, гравюр, произведений народного творчества, портретов художников и их работы)	Воспитатель по ИЗО	До 40%	В течении года
2.19	Использование разнообразных форм методической работы, их эффективность (семинары, консультации, совещания, конференции, мастер-классы и пр.)	ст. воспитатель	До 30%	В течении года
2.20	Разработка и использование в учебно-воспитательном процессе методических продуктов (материалы, программы, проекты, пособия, рекомендации, положения для внутреннего пользования)	ст. воспитатель	До 30%	В течении года

	Обеспечение образовательного процесса			
2.21	Активное сотрудничество с родителями (законными представителями): оказание консультативной и методической помощи, предотвращение конфликтных ситуаций и т.д.	ст. воспитатель	До 30%	В течении года
2.22	Организация специальной оздоровительной работы с детьми, нуждающимися в коррекции для сохранения и укрепления здоровья детей	Воспитатель по ФИЗО	До 40%	В течении года
2.23	Активное сотрудничество с родителями (законными представителями): оказание помощи в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни (уголок здоровья)	Воспитатель по ФИЗО	До 20%	В течении года

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ – д/с № 2 ст. Калининской могут быть установлены премии.

Премия (месяц, квартал, полугодие, год) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставки). Премияльные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.2. Премирование по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) осуществляется при условии экономии фонда заработной платы МБДОУ – д/с № 2 ст. Калининской и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

4.3. Основными условиями премирования по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ – д/с № 2 ст. Калининкой, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов,
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4. Премия по итогам работы месяца, квартала, полугодия, года выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При определении размера и вида премирования учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- 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 своевременная сдача отчётности;
- выполнение особо важной для МБДОУ – д/с № 2 ст. Калининской работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за неё не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест работниками (или воспитанниками) в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в МБДОУ – д/с № 2 ст. Калининской, так и его пределами (районе, крае, стране);
- снижение заболеваемости и выполнению плана по детодням;
- бережное отношение к имуществу МБДОУ – д/с №2 ст.Калининской.

4.5. Выплата премий работникам производится на основании приказа заведующего. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается: интенсивность и напряженность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Материальная помощь всем работникам учреждения оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, затопление и т. д.) в размере до двух окладов (ставок);
- при тяжелом заболевании работника или его ребенка (дорогостоящее лечение) в размере до двух окладов (ставок);
- в связи со смертью работника, его близких родственников в размере до трех окладов (ставок);
- в связи с уходом на заслуженный отдых до трех окладов (ставок).
- в связи с юбилейными датами (50,55 лет).

5.2. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, также может быть оказана помощь по выше перечисленным основаниям.

5.3. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения с учетом предложений представительного органа работников учреждения и выплачивается из средств экономии по фонду оплаты труда и стимулирующего фонда учреждения.

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

6. ПОРЯДОК СНЯТИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

6.1. Доплаты, надбавки могут быть сняты:

- за низкое качество работы;
- за нарушение исполнительской дисциплины;
- за детский травматизм;
- за нарушение требований охраны труда;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за несоблюдение сотрудниками Устава ДООУ;
- за несоблюдение сотрудниками профессиональной этики, некорректное отношение к детям, родителям, коллегам;
- за наличие обоснованных жалоб со стороны родителей.