

Принято на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1 /16 от «29» февраля 2016 г.

«Согласовано»  
председатель проф.комитета  Ушакова А.А.

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 19 «Капелька»

С.Н. Москаленко

Приказ № *321* от 29.02.2016



**Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, помощникам воспитателей, обслуживающему персоналу и другим работникам**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19 «Капелька» города Обнинска**

**Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, помощникам воспитателей, обслуживающему персоналу и другим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19 «Капелька» города Обнинска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19 «Капелька» города Обнинска (именуемое в дальнейшем «Учреждение») разработано на основе действующего законодательства, Указа Президента от 07.05.2012 № 597, Трудового кодекса РФ, Уставом ДООУ, Коллективным договором.

1.2. Настоящее положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, обслуживающего персонала и иным работникам дошкольного образовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения. Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются в настоящее время в соответствии с Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей от 06.07.2011 №163-ОЗ (в редакции Закона Калужской области от 27.12.2013 №526-ОЗ). В случае изменения должностных (базовых) окладов, ставок заработной платы на основании Постановления Правительства Российской Федерации, в данное положение могут быть внесены изменения.

1.5. Положение разрабатывается Комиссией по материальному стимулированию работников образовательного учреждения, обсуждается и принимается на общем собрании работников образовательного учреждения, согласовывается с председателем профкома и утверждается приказом заведующего.

## **2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

2.2. Выплаты за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- за работу в ночное время,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочные работы.

2.3. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами заведующего в соответствии с законодательством в процентах к окладу или в абсолютном значении.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Средства на выплаты компенсационного характера формируются в размере не менее 15% от средств на оплату окладов руководителей, заместителей руководителя и работников Учреждения.

## **3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения.

На выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и помощникам воспитателя направляется не менее 65% средств, предусмотренных в Учреждении на выплаты стимулирующего характера.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональные надбавки;

- доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- доплаты отдельным категориям работников;

- поощрительные выплаты;
- премии за качество и результативность выполняемой работы;
- другие.

3.3. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения на определенный срок, но не более одного года.

Конкретные размеры доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам Учреждения является поощрением напряженного качественного труда при выполнении ими обязанностей по трудовому договору, носит стимулирующий характер, производится ежемесячно при начислении заработной платы. В случае некачественного исполнения работниками должностных обязанностей, наличии замечаний от контролирующих органов, руководитель Учреждения по согласованию с комиссией может своим приказом уменьшать размер доплат за сложность и (или) напряженность.

3.4. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными датами другие выплаты, предусмотренные коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников муниципального дошкольного образовательного учреждения. Размер поощрительных выплат определяется финансовым состоянием учреждения.

3.5. Премирование работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений производится в целях усиления материальной заинтересованности в улучшении качества обслуживания населения, достижении наилучших результатов в работе и высокого качества труда, повышения ответственности за порученную работу. Премии по результатам работы за месяц выплачиваются конкретным работникам за:

- добросовестное исполнение своих обязанностей;
- личный вклад работника в общие результаты работы учреждения;
- высокое качество работ;
- выполнение особо важных или срочных работ;
- инициативность и творческое отношение к работе и другое.

3.6. Премия по результатам работы работникам Учреждения могут быть уменьшены по следующим основаниям:

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима,
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы,
- иные случаи в зависимости от специфики работы по должности, профессии, специальности.

Премия по результатам работы работникам Учреждения не выплачивается полностью за:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение обязанностей по трудовому договору и приказов),
- некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также обоснованных жалоб родителей,
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности,
- за совершение действий, повлекших за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб учреждения.

Все случаи лишения премии рассматриваются комиссией в индивидуальном порядке и оформляются приказом руководителя учреждения на основании протокола заседания комиссии с указанием причин не выплаты премии.

3.7. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

3.8. Премирование работников осуществляется в пределах выделенного финансирования на текущий финансовый год.

#### **4. Оказание материальной помощи**

4.1. Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения.

4.2. Материальная помощь предоставляется по заявлению заместителя руководителя, работников учреждения на имя руководителя Учреждения и оформляется приказом данного руководителя.

4.3. Основания для выплаты материальной помощи:

- на лечение в случае длительной болезни, при наступлении несчастного случая,
- при наступлении смерти близки родственников (муж, жена, дети, родители),
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам (муж, жена, дети, родители),
- в случае рождения ребенка, регистрации брака,

Материальная помощь работникам Учреждения оказывается за счет средств Учреждения.