|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО:**  Председатель первичной  профсоюзной организации  МАДОУ детский сад №5  «ПИН и ГВИН» ГО г. Агидель РБ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Гатина | **УТВЕРЖДАЮ:**  Заведующий  МАДОУ детский сад №5  «ПИН и ГВИН» ГО г. Агидель РБ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Ф.Вазиева  Приказ от 25.10.2013 г. № 200 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера воспитателям и педагогическим работникам муниципальных автономных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Агидель Республики Башкортостан**

**1.  Общие положения**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера воспитателям и педагогическим работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «ПИН и ГВИН» городского округа город Агидель Республики Башкортостан (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной политики», Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «ПИН и ГВИН» городского округа город Агидель Республики Башкортостан от 26.12.2011 г., действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Республики Башкортостан.

1.2.   Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей и компенсационной части заработной платы воспитателей и педагогических работников.

1.3.   Настоящее Положение регулирует:

* дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы;
* установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4.  Стимулирующая выплата направлена на усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5.  Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда воспитателям и педагогическим работникам образовательного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6.  Стимулирующие выплаты  не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника воспитателя, педагогического работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, (не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате).

**2.Стимулирующие и компенсационные выплаты**

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда воспитателей и педагогических работников, по решению руководителя учреждения.

2.2.  В целях повышения качества деятельности  воспитателей и педагогических работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты по повышающим коэффициентам;
* премиальные и иные стимулирующие выплаты.

2.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

2.3.1.повышающий коэффициент воспитателям и педагогическим работникам за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы с целью стимулирования к качественному результату труда за повышение профессиональной квалификации и компетентности за фактическую нагрузку в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационная категория либо стаж педагогической работы | повышающий коэффициент |
| 1. | За вторую квалификационную категорию | 0,25 |
| 2. | За первую квалификационную категорию | 0,35 |
| 3. | За высшую квалификационную категорию | 0,55 |
| 4. | Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 0,05 |
| 5. | Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 0,10 |
| 6. | Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 0,20 |
| 7. | Стаж педагогической работы свыше 20 лет | 0,25 |

2.3.2. повышающий коэффициент воспитателям и педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, в течение 3 лет в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

2.3.3. повышающий коэффициент воспитателям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

2.3.4. повышающий коэффициент воспитателям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

2.3.5. повышающий коэффициент воспитателям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель» в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

2.3.6. повышающий коэффициент воспитателям и педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

2.3.7. повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование воспитателям и педагогическим работникам в размере 0,05, за фактическую нагрузку.

2.3.8. повышающий коэффициент за работы, не входящие в должностные обязанности:

- за руководство городским методическим объединением воспитателей -0,15;

- за размещение на сайте учреждения официальной информации об основных сферах деятельности – 0,15.

2.4. Критерии для премирования и установления выплат стимулирующего характера воспитателям и педагогическим работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения. (Приложение №1 , Приложение №2)

2.5. С учетом условий труда воспитателям и педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.5.1. В случае привлечения к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.2. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

2.6. При наличии оснований для применения двух или более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

2.7. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

**3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)**

3.1.   Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2.   Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3.   Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ)  работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

**S = ФОТ ст  / (N1 + N2 + N3 + Nn ),** где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, …., Nn – количество баллов

3.4.   Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5.   Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия) , утверждаемая приказом заведующего. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6.  Основными задачами комиссии являются:

* оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
* рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией списка работников – получателей стимулирующих выплат;
* подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7.  Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

* заведующий;
* старший воспитатель;
* председатель первичной профсоюзной организации;
* старшая медсестра;
* член коллектив, включённый в состав Комиссии путём выборов.

3.8.  Стимулирующие  выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности воспитателей и педагогических работников в соответствии с критериями оценки деятельности воспитателей и педагогических работников, представленных в Приложении № 1, Приложении №2 к настоящему Положению.

3.9. Все воспитатели и педагогические работники предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда  материалы   по   самоанализу   деятельности, в соответствии   с  утвержденными бланками не позднее 01 числа текущего месяца.

3.10.  Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.12. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования заведующему и аналитическую информацию о показателях деятельности воспитателей и педагогических работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.13. На основании протокола Комиссии заведующий в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначении выплат.

**4. Порядок и условия премирования**

4.1.  Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) для материального стимулирования в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных  настоящим Положением.

4.2.  Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование:

* к профессиональным и общегосударственным праздникам;
* за качество выполняемых работ;
* за выполнение особо важных и срочных работ;
* за интенсивность и высокие результаты;

4.3.  Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4.  Единовременное премирование воспитателей и педагогических работников осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.5.  Воспитатели и педагогические работники могут быть премированы в зависимости от трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6.  Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

4.7.  Решение о виде и размере премирования воспитателей и педагогических работников заве­дующий   оформляет приказом.

4.8.  Основными условиями премирования являются:

* строгое выполнение функциональных обязанностей соглас­но должностной инструкции;
* неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, пра­вил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное ис­полнение распорядительных документов, решений, приказов;
* качественное, своевременное выполнение плановых зада­ний, мероприятий;
* отсутствие случаев травматизма воспитанников;
* отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных предста­вителей);
* отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9.   Премия выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.10. Премия не выплачивается воспитателям и педагогическим работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

4.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательных актах РФ,  члены комиссии представляет заведующему служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.12. Депремирование оформляется решением комиссии с обоснованием его причин.

4.13. Депремирование производится за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. Если они были выявлены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

4.14. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий)**.

5.1.   Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

* полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
* полностью, если по вине воспитателя и педагогического работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
* полностью или частично воспитателям и педагогическим работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
* полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия воспитателя или педагогического работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей (законных представителей);
* частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
* полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

**6.Заключительные положения**

6.1. Все выплаты стимулирующего характера могут производиться из различных источников финансового обеспечения:

* по утвержденным планам финансово-хозяйственной деятельности по кодам аналитики на заработную плату в пределах доведенных бюджетных ассигнований;
* от средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. В отдельных случаях заведующий имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Главный бухгалтер представляет справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии  фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.4. Заведующий издает  приказ о распределении обозначенной в суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий  направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.5.  При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив воспитателей и педагогических работников об этом в установленном действующим законодательством РФ порядке.

**7. Другие выплаты**

7.1. Воспитателям и педагогическим работникам учреждения в связи с юбилейными датами, а также в связи с уходом на пенсию может быть выплачена материальная помощь в размере одного должностного оклада.

7.2. Воспитатели и педагогические работники учреждения пользуются также другими льготами, предоставляемыми работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ и Коллективным договором учреждения.