

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 4 с.
Троицкое»

Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №4 с.Троицкое»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 21.08.2013 № 1005 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края», определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 с.Троицкое»(далее – работники учреждения).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников учреждения к высокой результативности и эффективности работы учреждения, инновационной деятельности, развитию творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее – стимулирующие выплаты за качество работы).
- премиальные выплаты по итогам работы, а также за выполнение важных и срочных работ (далее - премиальные выплаты по итогам работы);
- за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты за качество работы, назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

2.2. Состав Комиссии определяется советом дошкольного учреждения и утверждается приказом заведующего Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 с.Троицкое»(далее – заведующий учреждения).

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников учреждения;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.4. Установление стимулирующих выплат за качество работы, работникам учреждения осуществляется в соответствии с решением созданной Комиссии для оценки работы работников учреждения. Оценка происходит согласно установленным показателям и осуществляется по периодам согласно пункту 2.5. настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты за качество работы устанавливаются ежемесячно.

2.6. Размеры стимулирующих выплат за качество работы, работникам учреждения определяются Комиссией в соответствии с приложением № 4 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 с. Троицкое»

2.7. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат за качество работы открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.8. На основании протокола Комиссии заведующий учреждения издает приказ об утверждении стимулирующих выплат за качество работы работникам.

2.9. Основанием для оплаты стимулирующих выплат за качество работы, является приказ заведующего учреждения с указанием конкретного размера стимулирующей выплаты за качество работы каждому работнику учреждения.

2.10. Начисление стимулирующих выплат за качество работы производится МКУ ЦБ централизованной бухгалтерией управления образования администрации Нанайского муниципального района.

2.11. Работнику учреждения, проработавшему неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, уходом в отпуск, увольнением, стимулирующая выплата за качество работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.12. Премирование по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается в целях поощрения работников учреждения за общие результаты труда за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения. Перечень показателей для установления премиальных выплат по итогам работы работников учреждения представлены в приложении № к настоящему Положению.

2.14. Премирование за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения предусматривается в целях поощрения за общие результаты труда.

Перечень показателей для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.15. Комиссия принимает решение о размере выплаты премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий учреждения издает приказ об утверждении премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ работникам. Премиальные выплаты носят единовременный характер.

2.16. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда.

2.17. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не носят обязательный характер и устанавливаются на определенный срок.

2.18. Стимулирующие выплаты работникам учреждения могут уменьшаться или отменяться полностью при:

- отрицательной оценки деятельности учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания.

2.19. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего учреждения.

2.20. Размер надбавки за стаж непрерывной работы (выслуга лет) в учреждениях системы образования определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

3. Порядок установления и размеры надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования работникам дошкольного учреждения.

3.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (далее - надбавка) производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования, дающего право на получение этой надбавки.

Размер надбавки в зависимости от стажа непрерывной работы составляет для:

Педагогических работников

до 2 лет – 15 процентов;

от 2 до 5 лет – 20 процентов;

от 5 до 10 лет – 25 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

Другим работникам дошкольного учреждения

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

3.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

3.3. Финансирование расходов по выплате надбавки работникам учреждения осуществляется за счет средств районного бюджета.

3.4. Для назначения надбавки стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях системы образования.

3.5. В стаж непрерывной работы кроме того включается:

- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;

3.6. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы из одного учреждения системы образования на работу в другое учреждение системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

3.7. При увольнении из учреждения системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

3.8. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое учреждение системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

3.9. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

3.10. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

3.11. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность, выходом на пенсию по старости.

3.12. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа.

3.13. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

3.14. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается руководителем ДООУ в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3.15. Размер надбавки устанавливается приказом заведующего учреждения исходя из стажа работы.

3.16. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

3.17. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

3.18. Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из должностного оклада.

3.19. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.20. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника учреждения право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

3.21. При увольнении работника дошкольного учреждения надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.22. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3.23. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на заведующего учреждения.

3.24. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 1

к Положению о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 с.Троицкое»

Показатели
для установления премиальных выплат по итогам работы педагогических работников

№	Показатели	Размер премии	Максимальные оценки (баллы)
1	2	3	4
1.	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100% размера должностного оклада	единовременно
2.	За сохранность учреждения (эффективность использования имущества)	До 100% размера должностного оклада	единовременно
3.	Развитие инфраструктуры образовательного учреждения (создание новых структурных подразделений, компьютерных кабинетов, Интернет кафе, музеев, спортплощадок и др.)	До 100% размера должностного оклада	единовременно
4.	Участие во внешних проектах, участие в сетевом взаимодействии	До 100% размера должностного оклада	единовременно
5.	Отсутствие нарушений финансовой, финансовой дисциплины	До 100% размера должностного оклада	единовременно

Показатели
для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ педагогическим работникам

№	Показатели	Размер премии	Период действия
1.	Проведение районных и краевых мероприятий	до 100% размера должностного оклада	единовременно
2.	Участие в профессиональных конкурсах	до 100% размера должностного оклада	единовременно

Показатели
для установления премиальных выплат по итогам работы вспомогательного персонала

№ п/п	Показатели	Критерии	Максимальные оценки (баллы)
1	2	3	4
1.	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100% размера должностного оклада	единовременно
2.	За сохранность учреждения (эффективность использования имущества)	До 100% размера должностного оклада	единовременно
3.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	До 100% размера должностного оклада	единовременно
4.	Отсутствие нарушений финансовой, финансовой дисциплины	До 100% размера должностного оклада	единовременно

Показатели
для установления премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ вспомогательного персонала

№	Показатели	Критерии	Максимальные оценки (баллы)
1.	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, за оперативность и качественный результат	до 100% размера должностного оклада	единовременно