|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:Председатель управляющего Совета МБДОУ детского сада № 53 города Белово\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.А.Подъяпольская «\_\_\_09\_\_» января 2019 г.Протокол № \_\_1\_\_\_  |   УТВЕРЖДАЮ: и.о.заведующего МБДОУ детский сад № 53 города Белово  ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_***А.А.Тимофеева «09» января 2019 г. Приказ № 1/1  |
|  |  |

**Положение**

**О стимулирующих выплатах работников**

**муниципального бюджетного**

**дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 53 «Теремок» города Белово»**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сада № 53 города Белово \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н.Рагузина «09» января 2019 г.Протокол № \_\_\_1\_\_  |  ПРИНЯТО: на общем собрании трудового коллектива МБДОУ детский сад № 53 города Белово  «09 » января 2019 г. Протокол №\_\_2\_\_\_ |
|  |  |

Беловский городской округ

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда (далее - Положение) – локальный нормативный акт, действующий в пределах образовательного учреждения МБДОУ детский сад №53 города Белово (далее Учреждение).

Положение разработано в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 144;
* Законом Российской Федерации «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 г.;
* Примерным положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 № 161, от 23.10.2012 № 442, от 23.10.2012 № 443, от 12.02.2013 № 48, от 16.07.2013 № 303, от 09.12.2013 № 561, от 30.12.2013 № 665).
* Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от « 29 » декабря 2014 г. № 528 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 18.07.2018г. №299 и постановлением Администрации Беловского городского округа от 23.11.2018 г.№3205-п.
* Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Беловского городского округа, созданных в форме учреждений от №
* другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;
* Уставом образовательного учреждения;
* Проект изменений в действующее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 53 «Теремок» города Белово» от 01.09.2019г.

1.2. Настоящее Положение регламентирует условия и порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда в образовательном учреждении

1.3. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам: премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60 процентов от стимулирующего фонда организации):

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* иные поощрительные выплаты и разовые выплаты;

1.3. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

 При увольнении работника стимулирующие выплаты за истёкший расчётный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

1.4. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

**2. Премиальные выплаты по итогам работы**

 2.1. Установление премиальных выплат работникам учреждений из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления.

Премиальные выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие. Размеры премиальных выплат максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Беловского городского округа, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

 2.2. Порядок заполнения оценочных листов:

2.2.1. Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист (не позднее 5-го числа месяца, следующего за окончанием полугодия), в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности в течение 2-х дней.

2.2.2. Заполненные оценочные листы работники передают в мониторинговую группу:

* педагогические работники –старшему воспитателю
* учебно-вспомогательный персонал и медработники – старшей медицинской сестре;
* младший обслуживающий персонал – завхозу;
* административно-управленческий персонал – заведующему Учреждением.

2.2.3. Члены мониторинговой группы (руководитель, старший воспитатель, завхоз, старшая медсестра) дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников в соответствии своей контрольной деятельности (на основании журналов контроля).

2.2.4. Разногласия, возникшие при установлении баллов самими работниками и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника с изложением обоснованности оценки обеими сторонами. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом ставится подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. В случае, если единого мнения не достигнуто, разногласия выносятся на обсуждение комиссии по распределению стимулирующего фонда из числа Управляющего совета. Комиссия оценку индикатора выставляет путем открытого голосования, с записью итогов голосования в протокол заседания комиссии.

2.2.5. Не позднее 10-го числа месяца, следующего за окончанием полугодия, мониторинговая группа передает оценочные листы с заполненной информацией, данные об итоговом количестве баллов по учреждению и "стоимости" единицы балла в комиссию по распределению стимулирующего фонда.

Стоимость единицы балла по образовательному учреждению определяется разницей между плановым размером стимулирующего фонда с учетом неиспользованной экономии и фактическими начисленными суммами из фонда стимулирования, деленной на итоговое количество баллов по учреждению.

Расчетный размер премии по каждому работнику образовательного учреждения определяется с учетом набранного количества баллов и "стоимости" единицы балла по учреждению.

2.2.6. Расчетные размеры стимулирующих выплат каждому работнику образовательного учреждения рассматриваются членами Управляющего совета по представлению руководителя образовательного учреждения и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники образовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании УС, давать необходимые пояснения.

УС принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов УС.

Решение УС оформляется протоколом, на основании которого руководитель образовательного учреждения издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом образовательного учреждения. Согласованный приказ является основанием для выплат.

2.2.7. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

При наложении административного взыскания премиальные выплаты по итогам работы не начисляются с момента наложения взыскания до конца отчетного периода, либо по решению комиссии по премированию на определенный срок.

 2.2.8. Основание для снижения выплат стимулирующего характера является не полностью проработанный отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в учреждении, а также учитывается нагрузка по занимаемой должности. В этом случае рассчитывается процент за проработанный период в соответствии с нагрузкой.

 2.2.9**.** В случае совмещения должностей оценочный лист заполняется по основной деятельности.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

2.4. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения составляет:

* старшей медицинской сестре, завхозу – 100 баллов;
* педагогическому персоналу (воспитатели, старший воспитатель, учителя-логопеды, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования по ИЗО) – 100 баллов;
* медицинскому персоналу (медсестра физио, медсестра по массажу) – 100 баллов;
* поварам – 50 баллов;
* делопроизводителю – 80 баллов;
* младшему обслуживающему и вспомогательному персоналу (младшие воспитатели,

машинист по стирке белья, кастелянша, швея, младшая медсестра изолятора, уборщице служебных помещений, дворник -50 баллов.

* сторожа - 30 баллов

Размер причитающихся премиальных выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

* достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
* набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
* итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам

выплат;

* плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически

начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

* «стоимости» единицы оценки по видам выплат.

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения, кроме учреждений профессионального образования, должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Управляющим советом.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении премиальных выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

 Выплаты устанавливаются в абсолютной величине, не зависимо от нагрузки, основным работникам и работающим по совместительству учителям-логопедам.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются так же для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими работ, не входящих в должностные обязанности.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственно-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1. **Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы**

 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

- интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);

Премиальные выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно - общественного управления учреждения по должностям работников учреждений в виде премий за:

* 1. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения
		1. *За оформление музыкального зала к мероприятиям, приемных к датам, изготовление костюмов и т.д*.;
		2. *За качественное исполнение роли на утренниках, проведение праздников, концертов*;
		3. *За качественный труд, связанный с сезонными работами (оформление снежных построек, клумб*, *покраска оборудования групп и участков, обрезка кустов, покос травы, уборка листвы, погрузка мусора, ремонтные работы внутри здания (побелка, покраска, штукатурка);*
		4. *За своевременное и качественное оформление выставок, стендов;*
		5. *Создание собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе, руководство МО;*

 Премии за реализацию отдельных видов деятельности учрежденияопределяется учреждением и устанавливаются, исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

 3.2. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

3.2.1. *За работу по оснащению, ремонту, монтажу учебного, хозяйственного оборудования и устранению неполадок, возникающих по техническим причинам;*

3.2.2*. За работу по ликвидации аварий участникам ликвидации;*

3.2.3. *За результативность и качество в выполнении ремонтных работ (покраска, побелка помещений, оборудования, мебели, участков.*

 3.3. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения:

3.3.1. *За организацию и проведение мероприятий на высоком уровне: районное мероприятие, городское мероприятие, областное ( мероприятий, конкурсов, выставок, конференций, спартакиад, олимпиад, мастер-классов);*

* + 1. *За проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр. Использование собственного компьютерного продукта. Использование готового обучающего мультимидийного сертифицированного материала;*
		2. *За работу в творческой группе;*
		3. *За своевременную и качественную работу, связанную с ведением официального сайта ДОУ в сети Интернет (обновление информации всех разделов сайта, оформление фотосессии проведенных мероприятий и др.);*
		4. *За сопровождение и обновление сайта учреждения, ведение АИС, электронного банка данных детей-очередников, ведение КПМО и др.;*
		5. *За личное участие в муниципальных, районных мероприятий конкурсах, конференциях, мастер-классах;*
		6. *За личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях, выступлениях на конференциях, семинарах, МО, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет -представительством, на образовательном форуме;*
		7. *За наставничество (молодые специалисты, студенты педколледжа и прочее);*
		8. *За пополнение и развитие предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках.*

 3.4. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат:

*3.4.1. За своевременную и качественную организацию работы в общеразвивающих группах для направления детей на ПМПК (на период проведения);*

*3.4.2. За своевременную и качественную организацию работы для направления детей на ПМПк, разработка индивидуального образовательного маршрута и осуществление сопровождения по ИОМ;*

*3.4.3. За предоставление информации для сайта учреждения;*

*3.4.4. За качественную организацию адаптационной работы с вновь поступившими детьми (август, сентябрь, октябрь)*

*3.4.5. За выполнение особо важных и ответственных работ, качественные результаты (подготовка к новому учебному году, подготовка к проверке внешними организациями, подготовка);*

*3.4.5. Своевременное и качественное ведение документации по общественному управлению образовательной организацией (протоколы общих собраний трудового коллектива, педагогических советов, заседаний ПМПк, медико-педагогических советов, документов по стимулирующим выплатам и др.);*

*3.4.6. За организацию пропускного режима, работу с оргтехникой, работу по заключению договоров с поставщиками продуктов и с обслуживающими организациями, административное дежурство и др.*

*3.4.7. За работу с автоматизированной информационной системой (АИС)*

*3.4.8. За разработку, внесение изменений и дополнений в локальные акты учреждения.*

*3.49. За выполнение работ повышенной сложности (глажка тюля, ламбрекенов, стирка ковров, театральных костюмов).*

3.5. За иинтенсивность труда (наполняемость группы) выше нормы:

учитель-логопед – 500 руб. за одного ребенка.

Воспитатель – 300 руб за одного ребенка

3.6. Специальная выплата медицинским работникам государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (за исключением профессиональных образовательных организаций), организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее - выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;

фельдшеры;

медицинские сестры;

санитарки.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с [абзацами](#Par558) четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

3.7. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурными подразделениями государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники государственных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с [абзацами](#Par577) четырнадцатым и пятнадцатым настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.8. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам

3.8.1. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 рублей ( с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.8.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 рублей ( с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.9. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.10. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются премиальные выплаты работникам, определяется учреждением, исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.11. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; особо важных и срочных работ; устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

**4. Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения выплат за качество выполняемых работ оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

 **5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления организации в виде премий.

5.2. Размер указанных выплат может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия назначения выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

**6. Иные поощрительные и разовые выплаты**

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

6.4. Порядок установления разовых премиальных выплат:

6.4.1. Установление разовых премиальных выплат (далее – премий) работникам общеобразовательного учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению премиальных выплат (далее – комиссия).

6.4.2. Премии работникам выплачиваются по итогам работы за месяц, полугодие и год.

 6.4.3. Разовые премии выплачиваются:

 6.4.3.1. В связи с государственными праздниками (8 марта, 23 февраля, Новый год) - не менее 300 рублей;

 6.4.3.2. В связи с профессиональными праздниками (День Учителя, День

Дошкольного работника) – не менее 300 рублей;

6 .4.3.3. В связи со знаменательными или юбилейными датами учреждения - не менее 300 рублей;

6.4.3.4. В связи с личными юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) – 2000 рублей;

6.4.3.5. В связи с выходом на пенсию - 1000 рублей;

6.5. Порядок установления разовых премиальных выплат:

6.5.1. Руководитель образовательного учреждения подает ходатайство в комиссию по распределению премиальных выплат о выплате разовых премиальных выплат работникам образовательного учреждения.

6.5.2. В течение 2-3-х дней комиссия рассматривает поступившее ходатайство, устанавливает размер премии.

6.5.3. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола заседания комиссии, издает приказ о выплатах из стимулирующего фонда.

6.6. Порядок установления материальной помощи:

6.6.1. Установление материальной помощи работникам образовательного учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - комиссия).

6.6.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника учреждения, члена семьи или законного представителя на имя руководителя образовательного учреждения.

6.6.3. Размер материальной помощи устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от тарифной ставки (должностного оклада) и максимальными размером не ограничен.

6.7. Материальная помощь выплачивается:

6.7.1. в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника

– 1000 рублей;

6.7.2. на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника в

семье (мать, отец, супруг, супруга, дети) – 2000 рублей;

 6.7.3. по состоянию здоровья работника (при необходимости приобретения

дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) - в размере тарифной ставки (должностного оклада) при наличии отчетных документов;

 6.7.4. при получении увечья или иного вреда здоровью на производстве, если

соблюдены ТБ - в размере тарифной ставки (должностного оклада);

 6.7.5. на участие в конкурсном движении (при наличии отчетных документов) – не

менее 500 руб.;

 6.8. Порядок выплаты материальной помощи:

 6.8.1. Материальная помощь в ДОУ выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

 6.8.2. В течение не более 2-3-х дней комиссия рассматривает поступившее заявление, устанавливает размер материальной помощи.

 6.8.3. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола заседания комиссии, издает приказ о выплате материальной помощи.