|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**  **«ДЕТСКИЙ САД № 1 «РАССВЕТ»**  **С. АХКИНЧУ-БОРЗОЙ КУРЧАЛОЕВСКОГО РАЙОНА»**  **ПОЛОЖЕНИЕ** | | |  | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий | |
|  | Х.А.Берсанова |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | |
|  |  |  |
|  | | |
| **О премировании, надбавках, доплатах и других видах**  **материального поощрения и стимулирования работников**  **контрольно-пропускном режиме**  **МБДОУ «Детский сад № 1 «Рассвет» с. Ахкинчу-Борзой** | | |
| с. Ахкинчу-Борзой | | |  |  | |
|  | | |  |  | |

**1. Общая часть.**

Настоящее положение разработано для МБДОУ в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», согласно Уставу Учреждения, Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положению «Об оплате и стимулировании труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений» от 03.11.2003г. № 902 с целью усиления социально-экономической защиты работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

1. **Общие положения**

2.1. Средства на премирование, поощрение и установление надбавок к должностным окладам сотрудников МБДОУ выделяются администрацией учреждения при формировании фонда материального стимулирования, они не выделяются из бюджета учреждения и могут расходоваться в установленном порядке.

2.2.     Сумма надбавок и доплат стимулирующего характера в пределах средств, направленных на оплату труда, определяются МБДОУ самостоятельно.

2.3.     Размеры надбавок и доплат работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого ими.

2.4.     Выплата премии, поощрения, надбавки работникам образования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка. Общие размеры премий, поощрений, надбавок к должностным окладам не должны превышать 24 месячных оклада в год.

2.5. Положение о надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения (далее по тексту — Положение), вводится в МБДОУ  (далее — МБДОУ ) с целью:

—повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства сотрудников;

—усиления социальной защиты и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

2.6. Положение вводится на основании:

— Трудового кодекса РФ;

— Закона РФ «Образовании»

— Устава МБДОУ.

2.7.      Положение разрабатывается администрацией МБДОУ и согласовывается с Председателем профкома, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.

2.8.  Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

1. **Источники формирования поощрительного фонда**

3.1. Источниками формирования поощрительного фонда МБДОУ являются:

— экономия фонда заработной платы;

— иные источники поступления, не противоречащие Уставу МБДОУ, действующему законодательству РФ.

1. **Порядок материального поощрения и стимулирования**

4.1.  Материальное поощрение, выплата доплат руководителю МБДОУ осуществляется на основании приказа вышестоящей организации.

4.2.   Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с советом трудового коллектива и оформляются протоколом. Доплаты устанавливаются руководителем ГБДОУ и комиссией по аттестации рабочих мест.

4.3.  Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

4.4.    Администрация и совет трудового коллектива обеспечивают

гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем сотрудникам МБДОУ.

4.5.    Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

4.6. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу.

1. **Показатели и размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи**

5.1.     Основными условиями премирования являются:

-    строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

-    неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, 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.

5.2.     При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

—  проявление творчества, инициативы;

—  выполнение особо важной для Учреждения работы;

—  активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в Учреждении;

— большой объем дополнительной работы или работы, не входящий в круг дополнительных обязанностей; если за нее не была установлена надбавка или доплата;

— победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами;

— бережное отношение к имуществу Учреждения.

5.3.       Доплата за снижение заболеваемости и выполнение плана по детодням устанавливаются по выполнении принятых Общим собранием трудового коллектива показателей за предыдущий месяц и выплачиваются в заработную плату за месяц, следующий за отчетным.

5.4.       Воспитателям и другим педагогам за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда (работающим с 7.00 до 19.00) до 50% в пределах фонда заработной платы и в соответствии с Инструкцией о начислении зарплаты работникам образования;

— За высокую результативность и качество работы до 50%;

-   За высокие достижения в труде до 50%;

-   За отраслевые награды;

-   За ученую степень.

5.5. Компенсационные доплаты производятся за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания: в % отношении в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по согласованию с работником с учетом объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ); Инструкции об оплате труда работникам образовательных учреждений (максимальными размерами не ограничиваются): 35% (ст. 96, 154 ТКРФ);

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 утра)

— за работу в выходные и праздничные дни;

-   воспитателям, младшим воспитателям за сверхурочную работу с детьми;

- за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда 10 — 12%: приказ Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579 и письмо Минобразования от 26.10.96 г. №1051/13 ст. 147 ТК РФ.

5.6. Надбавки:

-       молодым специалистам — 20-50% (ст. 15 Закона РФ «Об образовании»);

-       материально-ответственным работникам 30-50%,

-   педагогам за участие в экспериментальном режиме работы 15%

(ст. 18 Закона РФ «Об образовании»); работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда — до 100%;

5.7.   При нарушении трудовой дисциплины (опоздание на работу, прогулы и т.д.), неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное     выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового коллектива — премия за отчетный период не выплачивается.

5.8.     Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

5.9. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

Данный локальный акт разрабатывается с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а так же социальной защищенности и материальной поддержки. В данном документе определяются размеры надбавок и доплат стимулирующего характера в пределах средств, направленных на оплату труда, а так же в пределах средств, заработанных в сфере оказания МБДОУ дополнительных платных услуг. Сумма надбавок и доплат стимулирующего характера определяется учреждением самостоятельно. Максимальные размеры выплат надбавок и доплат не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема выполняемых сотрудниками работ. Выплаты премий, поощрений, надбавок работников облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством. Средства на премирование, поощрение и установление надбавок к должностным окладам сотрудников учреждения выделяются администрацией при формировании фонда материального стимулирования.

Положение разрабатывается на основании:

-   статей 144 — 154, 282 — 288, ст. 333 ТК РФ;

-   статей 32,43, 54 Закона РФ «Об образовании»;

-   Региональной нормативной базы;

-   Устава учреждения;

-   Коллективного договора

В данном Положении должны быть отражены разделы:

- общие положения;

- источники формирования поощрительного фонда;

-   порядок материального поощрения и стимулирования;

-   показатели и размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи;

-   показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

5.10. Материальная помощь выплачивается (выделяется) сотрудникам МБДОУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и других обстоятельств.

ПРИНЯТО

на общем собрании

трудового коллектива

(протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_)