

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзной
работников
МБДОУ детский сад № 28
«Колосок»



первичной
организации

МБДОУ детский сад № 28

Н.В.Беляева

« 20 22 » г.

Приложение № 1

к приказу
заведующего МБДОУ
детский сад № 28 «Колосок»
от 11.11.2022 г № 130 -о

Положение

о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 «Колосок»

1. Общие положения.

1.1. Положение «О материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 «Колосок» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- * Трудовым кодексом Российской Федерации;
- * Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- * Уставом МБДОУ;
- * Указом Президента РФ от 07 мая 2012 г. № № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Положение устанавливает виды, размеры, условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 «Колосок» (далее - Учреждение).

1.2. Положение вводится в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усилении материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на все категории работников Учреждения.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление

материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы.

Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации г. Эссентуки, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (первичной организации Профсоюза) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.9. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с первичной организацией Профсоюза и закрепляются в коллективном договоре, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

1.10. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности

работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за выполнение критериев показателей качества.

в) за стаж непрерывной работы

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

Денежные выплаты работникам Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в следующем в размере:

- воспитателям - 2200 рублей;
- старшему воспитателю в размере 700 рублей;
- музыкальным руководителям в размере 800 рублей;
- учителям - логопедам в размере 700 рублей;
- педагогу - психологу в размере 500 рублей;
- помощникам воспитателей за помощь в реализации образовательной программы дошкольного образования (привитие детям культурно-гигиенических навыков) в размере 800 рублей.

Вышеуказанные выплаты производятся ежемесячно работникам по основному месту работы при условии нагрузки соответствующей 1 ставке и более, при нагрузке менее ставки – пропорционально установленной нагрузке. В случаях выполнения работником объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения (при расширении зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, при замене уходящих в отпуск) или на условиях совместительства, денежные выплаты не производятся.

- Педагогическим работникам за руководство кружковой работой в учреждении, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования краевого, окружного и федерального

значения – 30 % должностного оклада;

- работникам в должности служащих, рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – 100% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе городской, краевой инновационных площадок, в городских, краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 20 % должностного оклада;

- работникам за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников учреждения,) - 25% установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

- заместителю заведующего по административно - хозяйственной работе ответственной за организацию питания в учреждении – 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- работникам за ведение сайта учреждения, обновление информации, ответственность за своевременное внесение новых нормативных документов, повышение имиджа учреждения через размещение на сайте новых информационных материалов - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- за работу в комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда -10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- работникам за ведение документации: протоколов педсоветов, заседаний психолого-педагогического консилиума, и др. - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

- юристконсульту, назначенному заведующим за выполнение функций контрактного управляющего – 100% от должностного оклада экономиста;

- выплаты за наставничество педагогических работников 50% от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей

- педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов ежемесячная выплата, в размере 50% от должностного оклада, установленного коллективным договором, под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в дошкольное учреждение в течение трёх лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы со дня принятия их на работу в дошкольное учреждение и выплачивается в течение трёх лет.

Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

Данный вид выплат стимулирующего характера работников Учреждения применяется для оперативного разрешения непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности Учреждения. К числу таких ситуаций относятся аварии и неожиданные остановки агрегатов и механизмов, стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п. - до 100% установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты за выполнение особо важных работ выплачиваются в дополнение к основной оплате, начисленной работнику за выполнение этих работ, и увязываются исключительно со степенью его участия в выполнении этих работ.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Данная выплата осуществляется:

а) на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждённого Учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создана соответствующая комиссия с участием первичной организации Профсоюза.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждены приказом заведующего учреждением. Оценочный лист является документом, позволяющим рассчитать доплату работнику. Это самостоятельный анализ, самооценка работником своей работы.

б) за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

– в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

в) За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы;

- за наличие I квалификационной категории – 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического педагогической работы;

- за наличие высшей квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

г) Работникам за образцовое выполнение муниципального задания – (100% выполнение всех показателей) - 25% установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

2.4. Выплаты за стаж непрерывной работы в данном Учреждении.

Данная выплата устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

2.4.1. В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы - в связи с направлением Учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании приказа заведующего Учреждением:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями: к праздничным (в соответствии с ТК РФ) и юбилейным датам работников 50, 55- и 60-летия со дня рождения, и Учреждения;

- в связи с бракосочетанием;

- в связи с уходом на заслуженный отдых;

- по итогам конкурсов педагогических достижений;

- по итогам инновационно-исследовательской работы (в т.ч. отдельного, промежуточного этапа ИИР);

- за помощь в организации, подготовку и проведение мероприятий городского, краевого или Всероссийского уровня, не предусмотренных годовым планом и образовательной программой Учреждения;

- за активное участие в детских праздниках, качественную подготовку и проведение массовых мероприятий, повышающих авторитет и имидж

образовательного Учреждения связанных с уставной деятельностью учреждения, субботниках;

- за активное участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории Учреждения -15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам за проведение открытой образовательной деятельности и обучающих мероприятий на уровне города - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам за работу по оформлению материалов из опыта работы по реализации образовательных программ для представления на городской и краевой уровень – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- работникам за высокое качество подготовки к учебному году - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

2.6. Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.1. Стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливаются педагогическим работникам и прочему персоналу.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются основным работникам и внешним совместителям. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени.

3.3. Основанием для предоставления выплат стимулирующего характера работникам являются результаты деятельности педагогов и иных работников Учреждения по направлениям и результатам деятельности, в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

3.4. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах и оформляются приказом заведующего Учреждением.

3.5. Стимулирующие выплаты, устанавливаются как на год, так и на определённый срок.

3.6. Премирование работников может проводиться по итогам работы за месяц, квартал, год. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются всем категориям работающих на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, год и производятся из расчета сумм, установленных расчетами

экономического отдела по категориям: педагогический персонал – из средств субвенции, и прочий обслуживающий персонал из средств местного бюджета.

3.8. Выплаты за качество и эффективность деятельности (по оценочным листам) устанавливаются раз в полгода и производятся ежемесячно в соответствии с приказом руководителя Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению стимулирующих выплат и согласовании с первичной организацией Профсоюза, в пределах фонда оплаты труда. Стоимость одного балла определяется приказом заведующего Учреждением.

3.9. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание.

3.10. В случае принятия на работу нового работника в промежуточный период, выплаты за качество и эффективность деятельности устанавливаются с момента начала полугодия, следующего за датой принятия работника на работу, но не ранее, чем через 1 месяц с этой даты.

3.11. При увольнении работника, назначенная ему стимулирующая выплата выплачивается единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении за расчетный период – за фактически отработанные дни в последнем отработанном месяце.

3.12. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.13. Администрация Учреждения обеспечивает гласность в вопросах установления стимулирующих выплат.

3.14. Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель Учреждения вправе использовать до 60% ежегодного объема средств доходов от приносящей доход деятельности (за исключением благотворительной помощи).

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.

4.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменён полностью, в следующих случаях.

За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками в том числе:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для

отдыха и питания);

- не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы, являются основанием для лишения премии по итогам работы за квартал полностью;
- наличие обоснованных жалоб от родителей;
- отсутствие утверждённой приказом обязательной документации, ведение документации не в соответствии с предъявляемыми требованиями.

4.2. Лишение стимулирующей выплаты, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по Учреждению с указанием периода и причин, за которые работник был лишен выплаты.

5. Срок действия Положения.

5.1. Срок действия данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.