

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 159»
153022, г. Иваново, ул. Володарского, д. 9А
тел: 29-57-49; e-mail: dou159@ivedu.ru

Принято:
Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 159»
 Рыбакова Г.А.
Протокол № 1 от 03.04.2024 г

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 159»
Назаренко М.Л.
Приказ № 48 от 03.04.2024 г



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159»

Иваново, 2024

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 159»
153022, г. Иваново, ул. Володарского, д. 9А
тел: 29-57-49; e-mail:dou159@ivedu.ru

Принято:

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 159»
_____ Рыжакова Г.А.

Протокол № _____ от _____ г

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 159»
_____ Назаренко М.Л.

Приказ № _____ от _____ г

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159»**

Иваново, 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 159» разработано в соответствии с:

- постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» с постановлениями Администрации города Иванова от 04.03.2020 № 259, от 16.06.2020 № 683 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова».,
- письмом Минобрнауки России № АП-1073/02 от 20.06.2013г «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»,
- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 159».

Положение вводится в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышения исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении более высоких результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение разрабатывается администрацией МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159», принимается на общем собрании работников, утверждается и вводится в действие приказом заведующего и является локальным нормативным актом ДОУ.

1.3. Настоящее Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.4. Размер стимулирующих выплат не имеет постоянного гарантированного характера, поскольку зависит от оценки труда каждого работника.

1.5. Основанием для предоставления вознаграждений работникам их стимулирующей части фонда оплаты труда являются показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников.

1.6. Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей (Приложение №1). Оценка выполнения показателей осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей с участием органа государственно-общественного управления. Оценка эффективности работы осуществляется по критериям определения качества профессиональной деятельности работников, утвержденным учреждением.

1.7. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения

производится подсчет баллов два раза в год по всем показателям за предыдущий период (в декабре - за период с июля по декабрь включительно; в июне – за период с января по июнь включительно). После подсчета баллов составляется сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

1.8. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

1.9. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес одного балла.

1.10. Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

1.11. Вновь принятому воспитателю ежемесячная выплата за качество работы устанавливается в размере не менее 12000 рублей со дня начала работы воспитателем до установления следующих показателей по решению рабочей комиссии учреждения, созданной для этих целей с участием органа государственного управления.

1.12. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.13. Протоколы заседания Комиссии и Критерии хранятся до минимальной необходимости, но не менее чем за два предшествующих периода установления выплат за качество работы.

2. Виды выплат стимулирующего характера

Работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159» предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за наличие государственных (ведомственных наград).
2. Муниципальные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки).
3. Выплаты за качество выполняемых работ.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Единовременные премии.

3. Регламент участия органа государственного управления в распределении стимулирующих выплат

3.1. Оценку качества выполняемых работ и назначение стимулирующих выплат на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет Комиссия в количестве 5 человек, созданная приказом руководителя ДОУ. В её состав входят: представители администрации, председатель общего собрания работников, специалисты, воспитатели, представители органа государственного управления, из её состава избирается председатель комиссии.

3.2. Работники ДОУ предоставляют комиссии самоанализ. Бланк и график его подачи утверждается приказом руководителя ДОУ. Комиссия, на основании самоанализа, утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяет количество баллов по каждому работающему и стоимость одного балла. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат. По результатам протокола комиссии, заведующий ДОУ издает приказ «Об установлении размера стимулирующих выплат работникам ДОУ», в котором указывается:

- список сотрудников, получающих стимулирующие выплаты;
- размер стимулирующих выплат;
- период действия выплат.

3.3. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам полугодия.

3.4. Вознаграждение педагогическим работникам присуждается в соответствии с настоящим Положением и критериями (Приложение №1), разработанными по каждой профессии.

3.5. Результаты оценки оформляется оценочным листом утвержденной формы как по каждому работнику, так и по отдельной категории и подписывается председателем и членами комиссии. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

3.6. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

3.8. Руководитель имеет право отменять или уменьшать размер выплат при отсутствии или недостатке экономии фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушении организации питания, нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности, а также на основании письменного аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного старшим воспитателем (заместителем по учебно-воспитательной работе), заместителем по административно-хозяйственной работе, контролирующим определенный вид работы.

3.9. В период между заседаниями экспертной группы по установлению стимулирующих выплат заведующий ДООУ может поощрять педагогических работников за конкретный качественный результат без согласия с экспертной группы (при наличии экономии денежных средств).

3.10. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующей период и передает его с приложением протокола (или оценочным листом) в бухгалтерию для начисления надбавок.

3.11. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

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

- Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях: наличие нарушений Закона «Об образовании»;
- наличие нарушений санитарно-эпидемиологического режима;
- наличие нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- наличие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- наличие нарушений техники безопасности и пожарной безопасности,
- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ 170;
- наличие нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

5. Премии

5.1. Стимулирование работников разовыми премиями производится с учетом их личного вклада в решение основных задач и выполнение функций, определенных Уставом ДОУ, приоритетных направлений деятельности ДОУ.

5.2. **Разовые премии** работникам могут назначаться по итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за год, а также за:

- подготовку объектов к учебному году;
- подготовку и проведение районных мероприятий научно – методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно – практических конференций, спартакиад, мастер-классов.
- выполнение работ, обеспечивающих эффективное функционирование ДОУ, групп;
 - образцовое качество выполняемых работ;
 - выполнение особо важных и срочных работ;
 - интенсивность и высокие результаты работы;
 - активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне отдельных мероприятий;
 - проявление инициативы и творческого подхода в решении важных вопросов, входящих в компетенцию воспитателя;
 - высокий уровень и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;
 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
 - работу без больничных листов в календарном году;
 - многолетний и добросовестный труд, за длительную безупречную работу и большой вклад в развитие образовательного учреждения и другие.

5.3. Премирование в связи с знаменательными датами.

В учреждении устанавливается премирование к общегосударственным и профессиональным праздникам, к юбилейным датам при наличии средств экономии фонда оплаты труда.

5.4. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота учреждения.
- Почетная грамота управления образования Администрации города Иванова.
- Благодарность Департамента образования Ивановской области.
- Почетная грамота и благодарность Министерства образования РФ.
- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова.
- Благодарность и Почетная грамота Губернатора Ивановской области.

5.5. При премировании по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;

- участие в инновационной деятельности.

5.6. При назначении премиальных выплат члены комиссии анализируют информационно – аналитические материалы: служебные записки старшего воспитателя, заместителя заведующего по АХР.

5.7. Решение о выплате единовременной премии и ее размер принимается заведующим учреждения.

5.8. Условия премирования:

- отсутствие дисциплинарных взысканий
- наличия средств экономии фонда оплаты труда

5.9. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

5.10. Лица, не проработавшие в данной должности полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени

Установлены стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени:

- за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

7. Муниципальные выплаты (надбавки, доплаты).

7.1. Работникам учреждения производятся муниципальные доплаты в размере:

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать рублей) – заведующему

- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять рублей) – заместителям заведующего

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

7.2. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников производится дополнительная выплата поварам (шеф-поварам) в размере:

2500 (две тысячи пятьсот) рублей.

Дополнительная выплата поварам, (шеф-поварам) производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты, установленного по соответствующей должности.

В случае, если размер месячной заработной платы повара, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает МРОТ, дополнительная выплата выплачивается сверх МРОТ.

7.3. Выплата воспитателям и другим педагогическим работникам, выполняющим обязанности воспитателя производится ежемесячно за фактически отработанное время.

8. Иные выплаты

8.1. За счет экономии средств по фонду оплаты труда работников Учреждения, работникам могут выплачиваться:

- материальная помощь;
- выплаты в связи с выходом работника на пенсию по старости.

9. Заключительные положения

9.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.