

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Чажемтовский детский сад» Колпашевского района

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

«Чажемтовский детский сад»

Т.Ю.Банникова

Приказ № 264 от 27.07.2022



Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Чажемтовский детский сад» Колпашевского района

С.Чажемто

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Чажемтовский детский сад» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ» с последующими изменениями и дополнениями, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Чажемтовский детский сад» (далее ДОУ)

1.2. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам. Настоящее Положение принимается общим собранием ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы.

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть .

1.5. Стимулирующая часть заработной платы работников ДОУ направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности по реализации уставных целей и задач ДОУ.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Администрация дошкольной образовательной организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц, за предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольной образовательной организации.

1.8. 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, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава дошкольной организации за качество и высокие показатели работы.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Критерии оценки результативности и качества работников образовательных учреждений утверждаются на общем собрании коллектива, учитывая мнение выборного органа.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.): за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Процентное распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, а также рабочих производится администрацией по согласованию с профсоюзным органом дошкольной образовательной организации, принимается на профсоюзном собрании организации и регулируется положением по оплате труда.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера руководителя дошкольной образовательной организации устанавливается приказом учредителя.

2.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольной образовательной организации устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольных образовательных организаций за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.7 Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результативность и качество труда, является протокол решение органа самоуправления дошкольной образовательной организации. Оценка

результативности и качества труда работников ДОО проводится комиссией с оформлением протокола.

2.8. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДОО.

2.9. Основными задачами комиссии являются:
оценка результатов деятельности работников ДОО в соответствии с критериями;
подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат

2.10 Состав комиссии . определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек.

Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.11. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДОО и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

2.12. На основании протокола Комиссии заведующий ДОО издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.13. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДОО осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3. Условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава дошкольной организации за качество и высокие показатели работы.

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Педагогические работники самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют оценочный лист результатов (приложение 1) своей деятельности в соответствии с методическими рекомендациями по заполнению оценочных листов, и передают руководителю для проверки и уточнения. Затем аналитическая информация,

критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным Положением, представляются на рассмотрение комиссии не позднее 25 числа

3.6. Форма и содержание оценочного листа результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные комиссией по соответствующим критериям, фамилию и инициалы членов комиссии, дату заполнения.

3.7. Утверждение результатов по оценочному листу работников ДОУ проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и конкретное количество утвержденных баллов по каждому оценочному листу.

3.8. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель ДОУ знакомит каждого сотрудника ДОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательной организации в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями к комиссии.

3.10. Размер стимулирующих выплат конкретного работника получают умножением его суммы баллов на денежный эквивалент балла.

3.11. Стимулирующие выплаты осуществляются ежемесячно на основании приказа руководителя ДОУ, за фактически отработанное время.

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

4.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- 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 работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.
- бестактное, конфликтное отношение к коллегам

- замечания со стороны администрации

5. Заключительные положения

- 5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.
- 5.2. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.
- 5.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Оценочный лист педагогического работника _____

Приложение 1

Направление	Достижения педагога	Максимальная оценка	Самооценка	Оценка комиссии	Результаты деятельности
1. Охрана и укрепление здоровья воспитанников	1. Удовлетворенность родителями (законными представителями) образовательной деятельностью	1 балл			(Отсутствие замечаний со стороны родителей, предотвращение конфликтных ситуаций)
	2. Обеспечение высокой посещаемости	2 балла			(Баллы начисляются согласно таблице посещаемости. До 50% - 0,5 баллов, с 50-70%- 1 балл, после 70 % -2 балла)
2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС	1. Развитие творческих способностей воспитанников через подготовку и участие в конкурсных мероприятиях разного уровня	4 балла			1 конкурс Уровень учреждения- 0,5 балла Муниципальный уровень – 1 балл + 1(победа) Региональный уровень – 2 балл + 1 (победа) Всероссийский уровень – 3 балла + 1(победа)
	2. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1 балл			(Своевременное и качественное предоставление материалов, результатов в соответствии с требованиями администрации)
	3. Участие в инновационной деятельности	3 балла 1-3 в зависимости от степени сложности			проектная, экспериментальная и др. деятельность (приложение описания этапа реализации проекта, эксперимента, исследования)
3. Повышение профессиональной компетентности	1. Участие в методической работе:	3 балла			(семинарах, открытых просмотрах, конкурсах профессионального мастерства, конференциях; работа в творческих группах, аттестационных комиссиях, педагогических.
		3 балла			Уровень выступления, название: Учреждение 0,5 б. Муниципальный -1 б. Область, регион 2 б. Россия - 3 б.
2. Самообразование		1 балл			(Посещение мероприятий различного уровня) Сертификат, отражение в отчете по самообразованию

	3. Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОО, ведение персональной странички, личного сайта	1 балл 2 балла 3 балла				Публикации Ведение странички ВК, Одноклассники и т.д. Ведение личного сайта (Оценивается одна информация)
	4. Участие в конкурсах профессионального мастерства:	1 балл 2 балла 3 балл 4 балла 5 баллов				Уровень конкурса: Муниципальный Область, регион Россия Участие в ОЧНОМ конкурсе Результативность (призовое место),
4. Создание предметно-развивающей среды	1. Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса	2 балла				Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-развив. среды по ФГОС ДО (мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность и др.)
5. Работа с родителями	1. Организация работы с родителями.	2 балла				Качественное выполнение плана работы с родителями
6. Участие в жизни учреждения	1. Личный вклад в организацию образовательных событий	3 балла				(Участие в мероприятиях, не связанных с функциональными обязанностями, изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли и др.)
	2. Работа по 10 часов (5 дней – 1 балл)	4 балла				
Итого						

Отчёт сдал: /

« » 20 г.

Отчёт принял /

« »

20 г.