

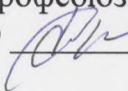
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
Детский сад № 1
городского округа-город Камышин
(МБДОУ Дс № 1)

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
МБДОУ Дс № 1.

Протокол № 1 от 26.01.2022 г.

с учетом мнения профсоюзного комитета.

Председатель ППО  Р.С. Сумишевская.



ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ МБДОУ Дс № 1

П-52

Содержание:

1. Общие положения.
2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ.
3. Критерии результативности профессиональной деятельности работников ДОУ.
4. Заключительные положения.

Срок действия: до замены новым.

г. Камышин
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом ДОУ, коллективным договором в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образования и воспитания, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Данное положение согласовывается с первичной профсоюзной организацией ДОУ, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующей.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ

2.1. В целях материальной заинтересованности, стимулирования и поощрения работников учреждения (за исключением руководителя) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке (при наличии средств):

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность не более 100 процентов;
б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке не более 50 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100 процентов;
б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере не более 30 процентов;
в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере не более 30 процентов;

3) выплаты за общий трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
в) единовременная премия.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме доплат в процентах к должностным окладам, ставкам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе или абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

2.3.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, достижения в работе;
за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, участие в работе экспериментальных и инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
за сложность и напряженность выполняемой работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения.

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается на

определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

2.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества), работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.

2.4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, в следующих размерах:

1) педагогическим и медицинским работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

2.4.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, не более 7 000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, 3 000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный» - 30 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации – 15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (нагрудного знака «Отличник народного просвещения») - 10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

2.5. Общий размер выплат по стимулирующего характера, указанным в пунктах 2.3, 2.4 настоящего раздела, не должен превышать 250 процентов должностного оклада, ставки в месяц.

2.6. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству в следующих размерах от

должностного оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы, ставке:
 при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;
 при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет – 10 процентов;
 при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет – 15 процентов;
 свыше 15 лет – 20 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.7. Премияльные выплаты включают в себя:

2.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов должностного оклада ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) не должен превышать 300 процентов должностного оклада ставки в расчете на год.

2.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

2.7.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

2.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

2.9. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Критерии результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и размер выплат по каждому критерию устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению тарификационной комиссии, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год на начало учебного года.

3.2. Конкретные критерии и показатели оценки эффективности труда, отражающие количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работника, указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием работников и утверждения приказом заведующего МБДОУ.

4.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 4.1. настоящего Положения.

Приложение № 1
Положение о стимулирующих выплатах к
должностным окладам работников
МБДОУ Дс № 1

Критерии и целевые показатели эффективности деятельности работы
работников МБДОУ Дс № 1 для установления выплат стимулирующего характера.

1. Выплаты за интенсивность и высокий результат работы:	Значение по критерию	Не более 100 %	% заполняется членами комиссии
1.1. Участие в работе ПМПК разного уровня, подготовка документов.	Информация администрации ДОУ	До 10%	
1.2. Ведение общественной работы:			
- участие в работе органов самоуправления.	Информация администрации ДОУ	До 10%	
- общественный инспектор по охране прав детства	-своевременное предоставление информации в сектор опеки и попечительства -ежемесячное выполнение плана мероприятий -своевременное информирование руководство детского сада	До 10 %	
-председатель ППО	-доля работников ДОУ, состоящих в ППО; -своевременность выполнения плана работы ППО; -проведение конкурсов в рамках деятельности профсоюза; -своевременное проведение собраний; -своевременное предоставление статистики и финансовой отчетности в рамках профсоюза	До 20 %	
1.3. Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного проведения занятия).	Информация администрации ДОУ, наличие плана, своевременность выполнения плана работы	До 10 %	
1.4. Благоустройство территории.	Информация администрации ДОУ, проведение работ по благоустройству территории ДОУ, цветника, не входящие в должностные обязанности работников ДОУ, своевременное выполнение работы, за участие в смотре-конкурсе.	До 20%	
1.5. Высокий уровень выполнения, возложенных поручений.	Информация администрации ДОУ	До 10 %	
1.6. Экономное расходование бюджетных средств.	Информация администрации ДОУ	До 30 %	
1.7. Комплекс мероприятий по энергосбережению в соответствии с энергопаспортом.	Информация администрации ДОУ	До 20%	

1.8. Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время.	Информация администрации ДОУ	До 30 %	
1.9. Работа с детьми инвалидами, детьми девиантного поведения, опекаемыми и детьми сиротами.	Информация администрации ДОУ, разработка индивидуального образовательного маршрута -реализация плана работы индивидуального образовательного маршрута	До 10%	
1.10. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, участие в работе экспериментальных и инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;	Информация администрации ДОУ, разработка проекта -наличие итогового продукта	До 10 %	
1.11. Работа с сайтами ДОУ.	Информация администрации ДОУ, своевременное обновление информации	До 10%	
1.12. Работа по улучшению материально-технической базы ДОУ.	Информация администрации ДОУ	До 20%	
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		Не более 100%	
2.1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины;	Информация администрации ДОУ	До 30%	
2.2. Эффективность работы с родителями.	Информация администрации ДОУ, участие родителей (законных представителей) в учебно-воспитательных мероприятиях	До 10%	
2.3. Индекс здоровья детей (уровень заболеваемости и посещаемости)	Табель посещаемости	До 10%	
2.4. Отсутствие травматизма.	Информация администрации ДОУ	До 5%	
2.5. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на семинарах, форумах, конференциях и т.п.).	Информация администрации ДОУ, подтверждающий документ, проведение открытых НОД (учрежденческий уровень) -публикация в СМИ -выступление на ГМО -предоставление информации на сайт ДОУ	До 10%	
2.6. Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства.	Информация администрации ДОУ, подтверждающий документ, Уровень: -учрежденческий -муниципальный -региональный -всероссийский	До 10%	

	-международный		
2.7. Наличие публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня.	Информация администрации ДОУ, подтверждающий документ	До 10%	
2.8. Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях.	Информация администрации ДОУ, подтверждающий документ, Уровень: -учрежденческий -муниципальный -региональный -всероссийский -международный	До 5%	
2.9. Эффективность создания предметно-пространственной развивающей среды в ДОУ.	Информация администрации ДОУ	До 5%	
2.10. Оперативное и качественное ведение документации: планирование, паспорт группы, отчеты.	Информация администрации ДОУ	До 10%	
2.11. Ведение портфолио воспитанников.	Информация администрации ДОУ	До 5 %	
2.12. Отсутствие задолженности по родительской плате.	Информация администрации ДОУ, отсутствие задолженности	До 10%	
2.13. Оперативная работа по заключению договоров.	Информация администрации ДОУ	До 20%	
Общий балл			

Прошнуровано и пронумеровано

на _____ листах.

Заведующий МБДОУ Дс № 1

Э.А. Садыхова.

