

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 43

_____ Е.Ю. Смирнова

_____ Н.В. Кумскова.
Приказ № -15 ОД от 21.02.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 43 (МБДОУ детского сада №43)

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера является приложением к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ д/с № 43 и определяет следующие виды надбавок и доплат:

1.1.1. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

1.1.2. надбавки за качество выполняемых работ.

1.1.3. выплаты премий за основные результаты образовательной, хозяйственной деятельности по итогам работы за год, месяц, квартал.

1.2. Определение размера доплат, надбавок, премий работникам осуществляет комиссия по рассмотрению установления доплат компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат, утвержденная приказом по ДОУ (далее по тексту - Комиссия).

1.3. Комиссия создается в количестве 3-5 человек, из представителей администрации учреждения, представителей, наиболее компетентных и опытных работников учреждения, председателя первичной профсоюзной организации.

1.4. Состав комиссии утверждается приказом заведующего.

1.5. Комиссия имеет право решать следующие задачи:

1.5.1. Изучение аналитического материала о качестве работ, выполненных работниками учреждения, в ходе внутреннего контроля.

1.5.2. Проводить проверку трудовых книжек сотрудников с целью установления стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет.

1.5.3. Оценивать качество и результативность работы сотрудников на основании показателей и критериев оценки результативности работы, самоотчета работников.

1.6. Порядок работы Комиссии

1.6.1. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается соответствующий приказ об утверждении размера доплат, надбавок, премий работникам.

1.6.2. Разногласия между решением Комиссии и работником ДОО рассматриваются на собрании трудового коллектива или заседании педагогического совета.

1.6.3. Заседание комиссии проводится по мере необходимости.

1.6.4. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого члена трудового коллектива, представителя органа самоуправления.

1.6.5. Заседания комиссии оформляются протоколом.

2. Условия стимулирования

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОО распределяется между педагогами комиссией, утвержденной приказом по ДОО. В состав комиссии входят представители администрации, педагоги, представители первичной профсоюзной организации.

2.2. Оценка результативности деятельности педагогов ДОО производится два раза в учебном году: за период с сентября по декабрь и с января по май. Баллы выставляются за конкретные показатели на полугодовой срок и могут быть изменены по его истечению, если качество работы педагога изменилось. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты. Размер доплаты стимулирующей части назначается по мере выделения должностных денежных средств по целевой статье на выплату надбавки за качество работы педагогическим работникам, занимающим основную должность.

2.3. Надбавка за результативность и качество работы могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа заведующего, по решению комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета и Педагогического совета ДОО в случаях:

- если на педагога ДОО за период, по результатам которого устанавливаются надбавки за результативность и качество работы, налагалось дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов, письменная жалоба родителей;
- педагог имеет замечание за нарушение педагогической этики;
- нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка ДОО);

- несвоевременное выполнение заданий или некачественное выполнение работы, определенной при установлении надбавки за результативность и качество работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие).

Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения педагогов под роспись.

2.4. В случае если педагогам по тем или иным причинам будет не полностью распределён фонд стимулирующих выплат, допускается, по согласованию с Педагогическим советом ДООУ, перераспределение средств внутри ДООУ.

3. Критерии качества и результативности труда воспитателей.

3.1. В основе определения размера надбавки за результативность и качество работы лежат показатели и индикаторы качества и результативности работы педагогов:

- Положение об оценке результативности деятельности педагогов и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение №5 к коллективному договору 2024-2027г.)

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Расчет размеров выплат и надбавки за результативность и качество работы производится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебно-воспитательных достижений.

4.2. Размер надбавки за результативность и качество работы каждому педагогу определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев на основе данных, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагога в рамках внутреннего контроля ДООУ, самоотчета;

- в целях усиления роли надбавки за результативность и качество работы и повышения размеров этих надбавок по решению Педагогического совета ДООУ определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка и которое в обязательном порядке устанавливается педагогу;

- баллы, полученные выше минимального балла, суммируются, и таким образом, размер стимулирующей части фонда оплаты труда, в пределах выделенного финансирования, делится на общее количество баллов. В соответствии с этим определяется денежное содержание каждого балла в рублях;

• этот показатель умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер надбавки за результативность и качество работы индивидуально каждому педагогу;

• выплаты надбавки за результативность и качество работы педагогическим работникам ДОО производятся по мере финансирования и в строгом соответствии с полученными баллами.

5. Порядок и условия установления надбавки за качество выполняемых работ

5.1 Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность качества выполняемых работ, в пределах

5.1.1. Главному бухгалтеру и бухгалтеру:

- за профессиональное мастерство выплачивается работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей: овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей, за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОО;

- за выполнение разовых задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей;

- за выполнение функций члена комиссии по размещению муниципальных заказов;

- за использование информационно-коммуникативных технологий;

- за подготовку и обоснование экономических расчетов;

- за своевременное и качественное оформление и предоставление финансовой отчетной документации.

- за освоение новых программ для ведения бухгалтерской отчетности, ведение кадрового делопроизводства;

- за выполнение заданий вне основного рабочего места, передвижение по городу;
- за работу с поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение договоров и др.);
- за работу на портале Госзакупок, Контур-экстерн, ГМУ и др.
- за оперативность, профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- за обязательное соблюдение должностной дисциплины;
- за достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- за системный подход к планированию и анализу деятельности(внешняя оценка);
- за разработку новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности.

5.1.2. Заместителю заведующего по АХР:

- за профессиональное мастерство выплачивается работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей: овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей, за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОУ;
- за организацию мероприятий по энергосбережению в ДОУ;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за использование информационно-коммуникативных технологий;
- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей,
- за выполнение функций члена различных комиссий в ДОУ.

5.1.3. Остальным работникам:

- за профессиональное мастерство выплачивается работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей: овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей, за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;

- за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле;

- за использование информационно-коммуникативных технологий;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

- за участие в общественной деятельности;

- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

- за участие в уборке прилегающей территории;

- за озеленение участков и уход за растениями;

- за участие в косметическом ремонте помещений, здания и др.;

- за оперативное устранение последствий аварийных ситуаций;

- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей;

- за выполнение функций члена различных комиссий в ДОУ;

- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (совет учреждения, родительский комитет, профсоюзный комитет, творческие группы)

- за выполнение заданий вне основного рабочего места, передвижение по городу;

- за работу с поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение договоров и др.);

- за работу на портале Госзакупок, Контур-экстерн, ГМУ и др.;

- за организацию и проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия;

- за применение в работе современных форм методов труда;
- за качественное выполнение поручений заведующего;
- за оперативность, профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- за обязательное соблюдение должностной дисциплины;
- за достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей.

5.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

6. Порядок и условия установления выплаты премий за основные результаты образовательной, хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц, квартал и др.

6.1. Порядок выплата премий вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников в количественных и качественных результатах труда, в организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышении его эффективности.

6.2. Порядок устанавливает формы материального стимулирования работников учреждения, предусматривающие:

6.2.1. премиальную систему оплаты труда;

6.2.2. показатели, условия и размеры премирования за текущие результаты финансово-хозяйственной деятельности и по итогам работы за год;

6.3. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечении выполнения учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

6.4. В число премируемых работников входят:

6.4.1. педагогические работники

6.4.2. учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал;

6.4.3. административно-управленческий персонал.

6.5. Премирование производится за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты в пределах должностного оклада (до 100 % или в абсолютном размере).

6.6. Настоящим Порядком предусматривается текущее и единовременное премирование:

6.6.1. за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

6.6.2. за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

6.6.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

6.6.4. за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

6.6.5. за соблюдение исполнительской дисциплины;

6.6.6. за личный вклад в развитие учреждения и повышение имиджа ДООУ;

6.6.7. за участие в общественной работе

6.6.8. за обеспечение сохранности муниципального имущества

6.6.9. юбилейные даты и т.д.

6.7. Текущее премирование осуществляется по результатам финансово-хозяйственной деятельности за месяц, квартал, год в случае достижения работникам высоких производственных показателей при единовременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя. В приказе о премировании указывается период, за который производится выплата, например: по итогам работы за сентябрь (квартал и др.), достигнутые за этот период показатели (перечисляются достижения и количественные размеры достижений).

6.8. Премирование может производиться как в процентах к должностном окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

6.9. Премия выплачивается по приказу руководителя согласованному с профсоюзным комитетом на основании решения Комиссии.

7. Порядок стимулирования

7.1 В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе ДООУ и (или) изменением в законодательстве.

7.2 Данное Положение доводится всем работникам МБДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом по МБДОУ.