

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБДОУ д/с № 32

_____ Холина З.Н.
20. 03. 20 25 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 32

_____ Литмарченко Ж.Ж.
Приказ № 78/ОД от 20.03.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МБДОУ д/с № 32

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МБДОУ д/с № 32 (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города от 14.12.2021 № 1704 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Новочеркасска, подведомственных Управлению образования Администрации города», Положением «Об оплате труда работников МБДОУ д/с № 32 города Новочеркасска, подведомственных Управлению образования Администрации города», Уставом МБДОУ детского сада № 32.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ д/с № 32 (далее ДОУ), устанавливающий порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера, в зависимости от достигнутых показателей.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, формированию положительного имиджа ДОУ.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

1.7. Состав комиссии утверждается приказом заведующего по решению общего собрания трудового коллектива.

1.8. Комиссия имеет право решать следующие задачи:

- 1.8.1. Изучать аналитические материалы о качестве работ, выполненных работниками учреждения, в ходе внутреннего контроля.
- 1.8.2. Проводить проверку трудовых книжек сотрудников с целью установления стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет.
- 1.8.3. Оценивать качество и результативность работы сотрудников на основании показателей и критериев оценки результативности работы, самоотчета работников.

1.9. Порядок работы Комиссии

- 1.9.1. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается соответствующий приказ об утверждении размера доплат, надбавок, премий работникам.
 - 1.9.2. Разногласия между решением Комиссии и работником ДОО рассматриваются на собрании трудового коллектива или заседании комиссии педагогического совета.
 - 1.9.3. Заседание комиссии проводится по мере необходимости и оформляется протоколом.
 - 1.9.4. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого члена трудового коллектива, представителя органа самоуправления.
 - 1.9.5. Заседания комиссии оформляются протоколом.
- 1.10. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

- 2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).
- 2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, занимающим основную должность.
- 2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливается суммарным баллом с учётом утверждённых показателей и критериев.
- 2.4. Педагоги предоставляют в комиссию самоанализ и оценку деятельности за отчётный период (месяц, квартал, полугодие).
- 2.5. По результатам самоанализа и оценки деятельности комиссия оценивает работу педагога.
- 2.6. Результаты оценки оформляются протоколом.
- 2.7. Утверждение результатов оценки и установление сумм надбавок за интенсивность, и высокие результаты работы педагогическим работникам оформляется приказом руководителя ДОО по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 2.8. Расчёт надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам производится путём подсчёта баллов за расчётный период (полугодие) по каждому педагогу.
- 2.9. Размер суммы надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам делится на общую сумму баллов всех педагогов. В результате получается денежный эквивалент (вес) каждого балла (в рублях).
- 2.10. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогического работника.
- 2.11. Приказы об установлении, снятии, уменьшении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы доводятся до сведения педагогических работников под роспись.
- 2.12. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника.
- 2.13.** Решение об установлении надбавки за результативность и качество выполняемой работы по организации образовательной деятельности педагогических работников может приниматься руководителем и выплачиваться как однократно, так и на постоянной основе (длительный срок) в соответствии с настоящим положением по утвержденным показателям.
- 2.14. Надбавки за результативность и качество выполняемой работы по организации образовательной деятельности педагогическим работникам могут устанавливаться педагогу на определенный период в течение календарного года.
- 2.15. Начисление надбавки за результативность и качество выполняемой работы по организации образовательной деятельности педагогическим работникам может производиться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере с учетом начисленных компенсационных выплат каждого работника.
- 2.16. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам могут быть сняты полностью или уменьшены за период, по результатам которого устанавливаются

надбавки, на основании приказа руководителя ДООУ, по решению комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета ДООУ в случаях:

2.16.1. если на педагогического работника налагалось дисциплинарное взыскание, замечания курирующих органов, письменная жалоба родителей;

2.16.2. если педагогический работник имеет замечание за нарушение педагогической этики;

2.16.3. если педагогический работник имеет замечания за нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка;

2.16.4. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям ФГОС ДО, образовательной программы ДООУ, задачам годового плана ДООУ;

2.16.5. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям инструкций:

- должностная инструкция,
- инструкция по охране жизни и здоровья детей в ДООУ,
- инструкции по охране труда,
- инструкции по технике безопасности;

2.16.6. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям СанПиН 2.4.1.3049-13;

2.16.7. если деятельность педагогического работника привела к порче имущества ДООУ.

3. Надбавка за результативность и качество выполняемых работ

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

3.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

3.2.1. работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

3.2.2. заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

3.3. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

3.4. Надбавки за качество выполняемых работ могут быть сняты полностью или уменьшены за период, по результатам которого устанавливаются надбавки, на основании приказа руководителя ДООУ, по решению комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета ДООУ в случаях:

3.4.1. если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, замечания курирующих органов, письменная жалоба родителей;

3.4.2. если работник имеет замечание за нарушение педагогической этики;

3.4.3. если работник имеет замечания за нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка;

3.4.4. если деятельность работника не соответствует требованиям инструкций:

- должностная инструкция,
- инструкция по охране жизни и здоровья детей в ДООУ,
- инструкции по охране труда,
- инструкции по технике безопасности;

3.4.5. если деятельность работника не соответствует требованиям СанПиН 2.4.1.3049-13;

3.4.6. если деятельность работника привела к порче имущества ДООУ.

3.5. Приказы об установлении, снятии, уменьшении надбавки за качество выполняемых работ доводятся до сведения работников под роспись.

3.6. Надбавки за качество выполняемых работ не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника.

3.7. Надбавки за качество выполняемых работ могут производиться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере с учетом начисленных компенсационных выплат каждого работника.

4. Премияльные выплаты по итогам работы

4.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы с целью повышения материальной заинтересованности работников в количественных и качественных результатах труда, в организации, проведения, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышение его эффективности.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются с учётом индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечении выполнения учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

4.3. В число премируемых работников входят:

- Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал;
- Административно-управленческий персонал.

4.4. При определении показателей премирования учитывается:

- 4.4.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- 4.4.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4.4.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4.4.4. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 4.4.5. соблюдение исполнительской дисциплины;
- 4.4.6. обеспечение сохранности муниципального имущества.

4.6. Текущее премирование осуществляется по результатам финансово-хозяйственной деятельности за месяц, квартал, полугодие, год в случае достижения работниками высоких производственных показателей при безупречном выполнении работниками трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

4.7. В приказе о премировании указывается период, за который производится выплата, например: по итогам работы за месяц (квартал и др.), достигнутые за этот период показатели (перечисляются достижения и количественные размеры достижений).

4.8. Основанием для начисления премии работникам учреждения являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, оценки руководителя учреждения, справки о замечаниях по качеству труда.

4.9. Премирование может производиться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере с учетом начисленных компенсационных выплат каждого работника.

4.10. Премия выплачивается по приказу руководителя согласованному с профсоюзным комитетом на основании решения комиссии.

