

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДЕТСКИЙ САД №
22 «КАЛИНКА» ПОСЕЛКА КАЛИНОВО

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ
Приказом заведующего
МБДОУ д/с № 22 А.А. Орловой
Орлова
от 27.10 2023 г. № 234-О

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
А.А. Краузе
Краузе
«27» 10 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
сотрудников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Невьянского городского округа
детский сад № 22 «Калинка» поселка Калиново.**

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением главы Невьянского городского округа от 26.08.2010г № 2481-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных и бюджетных учреждений Невьянского городского округа», приказом УО НГО № 658-Д от 26.10.2023 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа», Положения об оплате труда работникам образования» и представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.4. Положение является локальным нормативным актом.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными учреждениями на оплату труда работников.

2.2. Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 30% от ФОТ учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения норм труда.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципального учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается

работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

2.5. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный", - не более 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", - не более 50 процентов.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается управлением образования Невьянского городского округа.

Работникам ДООУ, имеющим стаж работы (выслугу лет) в учреждении, по решению руководителя могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет - до 5 процентов;

свыше 10 лет - до 10 процентов.

2.7. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципального учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.8. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.9. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.10. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, при оптимизации штатного расписания.

2.11. Размер выплат стимулирующего характера определяется по итогам работы ежемесячно, поквартально (педагогическим работникам) в процентном отношении к окладу, в абсолютном размере или по набору критериев.

2.12. Показатели эффективности деятельности определяются по категориям работников:

- Педагогические работники
- Непедагогические работники, участвующие в образовательном процессе
- Прочий персонал

2.13. Количество показателей и критериев по каждой категории работников утверждены в приложении № 1 к Положению.

2.14. При наличии финансовых средств или экономии может производиться:

- Единовременное премирование работников в следующих случаях:

- При награждении наградами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области;
- При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- В связи с празднованием Дня работника дошкольного образования;
- В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- При увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

- Премирование по итогам работы за квартал, год,

- Материальная помощь.

Единовременная материальная помощь выплачивается:

- на лечение

- на дорогостоящее лечение или обследование, иные обстоятельства, которые ставят в тяжелое материальное положение

- на похороны близких родственников (родители, дети, супруг(а))

- в других экстренных случаях (пожар, стихийное бедствие, наводнение)

- регистрация брака сотрудника

- рождение ребенка

Решение об оказании материальной помощи в конкретных случаях принимает руководитель ДООУ на основании заявления работника, с учетом мнения профсоюзного органа.

Работник обязан в течение 1 (одного) месяца предоставить со дня выплаты материальной помощи предоставить документы, обосновывающие основание для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, рождении, справки уполномоченных органов и т.д.)

Размер материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально, с учетом тяжести ситуации и наличия средств в учреждении.

Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

- 2.15. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель ДОО вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо уменьшить выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.16. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера создается специальная комиссия.
- 2.17. Комиссию по распределению стимулирующего фонда в количестве 5-7 человек формирует руководитель ДОО приказом по учреждению.
- 2.18. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, представители разных категорий работников ДОО, председатель профсоюзной организации.
- 2.19. Основанием для оценки результативности служат мониторинг, проводимый комиссией, оценочный лист и портфолио для педагогов (портфель профессиональных достижений, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад в развитие системы образования за период времени, а также участие в дошкольной жизни учреждения и заполняется самостоятельно).
- 2.20. Не предоставление в срок оценочного листа является основанием для не начисления стимулирующих выплат.
- 2.21. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ДОО на основании всех материалов (мониторинг, портфолио, оценочный лист) составляет итоговый оценочный балл для каждого работника и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов. Работники ДОО вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.
- 2.22. При несогласии работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности работник вправе обратиться в комиссию по распределению стимулирующих выплат.
- 2.23. Руководитель ДОО, на основании протокола комиссии издает приказ о начислении стимулирующих выплат.
- 2.24. Протоколы комиссии хранятся у руководителя ДОО в течение 3-х лет.
- 2.25. Устанавливается следующий регламент:
- 20 числа каждого месяца бухгалтерией предоставляются списки должников по родительской плате, посещаемость детей за предыдущий месяц;
 - 24 числа отчетного месяца - раздаются оценочные листы работникам;
 - 25 числа отчетного месяца - сдаются оценочные листы в комиссию;
 - 26 числа отчетного месяца - комиссия рассматривает представленные материалы и утверждает набранное количество баллов каждым работником;
 - 28 числа отчетного месяца приказ руководителя передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.
- 2.26. Расчет стоимости балла разовых доплат стимулирующего характера производится по формуле:
- $$S = (\text{ФОТст} - \text{ФОТп}) / (N_1 + N_2 + N_3 + \dots), \text{ где}$$
- S – стоимость балла
ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда
ФОТп – фонд выплат постоянного характера
N₁, N₂, N₃, N_n – максимальное количество баллов по каждой категории работников в соответствии с тарификацией.
- Сформировавшаяся экономия от незаработанных из максимально возможного количества баллов, распределяется по итогам работы за квартал, год, где стоимость одного балла зависит от суммы экономии.
- Стоимость балла утверждается приказом руководителя до отмены.

2.27. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен на 30%-100% в следующих случаях:

- Полностью или частично при ухудшении качества работы, не выполнении должностных обязанностей в полном объеме;
- Полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- 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;
- Частично за нарушение санитарно – эпидемиологического режима, противопожарного состояния;

2.28. Настоящее Положение распространяется на всех работников (включая внешних совместителей) ДОУ и действует до отмены и принятия нового.

2.29. Стимулирующие выплаты работникам муниципальных учреждений не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.30. Работникам ДОУ, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Мещеряева И.А.	31.10.2023	[Signature]
Карманова П.Р.	31.10.2023	[Signature]
Трофимов О.В.	31.10.23	[Signature]
Фоловских О.В.	31.10.23	[Signature]
Киселева Н.В.	31.10.23	[Signature]
Попова Т.А.	31.10.23	[Signature]
Сиряева Т.В.	31.10.23	[Signature]
Медведева Е.А.	31.10.23	[Signature]
Головина В.М.	31.10.23	[Signature]
Красноярцева А.А.	31.10.23	[Signature]
Савина А.В.	31.10.23	[Signature]
Сердюковская Л.Л.	31.10.23	[Signature]
Зайкина Д.И.	31.10.23	[Signature]
Садконова Л.В.	31.10.23	[Signature]
Киселева С.А.	31.10.23	[Signature]
Морозова С.И.	31.10.23	[Signature]
Давыдова М.А.	31.10.23	[Signature]
Обинова А.А.	31.10.23	[Signature]
Курбанова И.И.	31.10.23	[Signature]
Колотилова Н.И.	31.10.23	[Signature]
Сироткина Л.И.	31.10.23	[Signature]
Трофимова Л.А.	31.10.23	[Signature]
Художкина Т.А.	31.10.23	[Signature]
Нархайдгерова Д.И.	31.10.23	[Signature]
Михайлова Т.А.	31.10.23	[Signature]
Калва В.А.	31.10.23	[Signature]
Варшавская Т.А.	31.10.23	[Signature]
Мещеряева И.А.	31.10.23	[Signature]
Машкова Е.А.	31.10.23	[Signature]
Машуркина И.И.	31.10.23	[Signature]

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 217702588042463165739188801430949850835526482819

Владелец Орлова Аниса Ахматгаяновна

Действителен с 15.11.2023 по 14.11.2024