

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК
МДОУ «Детский сад комбинированного
вида № 199»

Умбеткалиева О.П.

«20» января 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 199»

Г.С. Кованцова

«20» января 2022 г.

Приказ № 21



**Положение
о стимулирующих выплатах
МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 199»
Ленинского района г. Саратова**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МДОУ «Детский сад комбинированного
вида №199»

Протокол № 3 от 28.01.2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008г. № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, в городе Саратове», Решением Саратовской городской Думы от 26.04.2012 №13-152 «О внесении изменения в решение Саратовской городской Думы от 30.10.2008 №32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов».

1.2. В целях стимулирования работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 199» к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера (далее по тексту – стимулирующие выплаты).

1.3. Положение устанавливает порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда работников, исключая совместителей.

1.4. Работникам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1.4.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

1.4.2 Выплаты за качество выполняемых работ;

1.4.3 Премияльные выплаты по итогам работы;

1.4.4 Надбавка к должностному окладу за учёную степень, почётные звания и т.д.;

1.4.5 Надбавка к должностному окладу педагогическим работникам, не имеющим стажа;

1.4.6 Повышающий коэффициент к окладу;

1.4.7 Единовременное премирование.

2 Условия осуществления стимулирующих выплат

2.1 Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.2 Основными критериями для определения размера стимулирующих выплат являются:

- качество обучения;
- здоровье воспитанников;
- воспитание детей.

2.3 Накопление первичных данных качества и результативности работы осуществляется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника и формируется в портфолио.

Педагогические работники учреждения самостоятельно формируют портфолио результатов своей деятельности по состоянию на 1 января и 1 июля.

Портфолио педагогического работника включает в себя:

- копии документов об образовании, о повышении квалификации;
- копия аттестационного листа;
- индивидуальную подборку профессиональных достижений и достижений воспитанников (копии грамот, дипломов, свидетельств и т.д.);
- документы, свидетельствующие об участии в мероприятиях различного уровня (характеристики, отзывы и т.д.);
- копии публикаций в печати;
- отзывы родителей;
- результаты анкетирования, тестирования детей и родителей;

- творческие работы, выполненные педагогом: образовательная программа, методическое пособие, научные статьи, буклеты, памятки и творческие проекты, отражающие показатели по критериям оценки.

2.4. Для распределения выплат стимулирующего характера создается комиссия. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (полугодием), на основании портфолио и иных документов, отражающих результаты профессиональной деятельности, определяет количество баллов согласно критериям и показателям качества результативности работников. По результатам ее работы издается приказ руководителя учреждением.

2.5. Руководитель учреждения 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (полугодием), на основании протокола комиссии устанавливает размер стимулирующих выплат.

2.6 Выплаты, указанные в подпунктах 1.4.1 — 1.4.3 пункта 1.4 настоящего Положения осуществляются исходя из оценки и показателей в следующем порядке:

2.6.1 Выплата за качество выполняемых работ – исходя из критериев и показателей качества выполняемых работ (приложение №1 к Положению)

2.6.2 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы – исходя из критериев и показателей интенсивности выполняемой работы (приложение № 2 к Положению)

2.6.3 Выплата по итогам работы – исходя из показателей выполнения особо важных, сложных и срочных работ, не предусмотренных должностными обязанностями (приложение 3 к Положению)

2.7 Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.8. Контроль, за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется руководителем.

3. Порядок начисления стимулирующих выплат

3.1 Размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения 1 раз в полугодие на 1 января и 1 июля и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3.2 Конкретный размер стимулирующих выплат за исключением надбавки к должностному окладу за учёную степень, почётные звания, награждённым знаком отличия, надбавки педагогическим работникам, не имеющим стажа, определяется в абсолютной величине к окладу работников.

3.3 Стимулирующие выплаты работникам осуществляются по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Название критерия	Категория сотрудников	Количество баллов
Интенсивность и высокие результаты труда	Педагогические работники	
Качество и результативность труда	Педагогические работники	
Показатели выполнения особо важных, сложных и срочных работ, не предусмотренные должностными обязанностями		
Педагогические работники, заместитель заведующей по АХЧ		
Интенсивность и высокие результаты труда	МОП	
Качество и результативность труда	МОП	
Интенсивность и высокие результаты труда		
Заместитель заведующей по АХЧ,		
Старшая медицинская сестра		
Качество и результативность труда		
Общая максимальная сумма баллов-100.		

3.4 Стоимость балла определяется 1 раз в полугодие приказом руководителя учреждения путём деления стимулирующей части фонда оплаты труда работников, соответствующей категории на общую сумму баллов данной категории работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

3.5 Расчет размера стимулирующих выплат производится путём подсчета суммы баллов за полугодие по каждому работнику и умножением на стоимость одного балла.

3.6 Объём стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения установлен в размере не менее 15%, исходя из утвержденного фонда

оплаты труда Учреждения, за исключением объема средств на выплаты за ученую степень, почетные звания, знаки отличия, повышающего коэффициента, единовременного премирования. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Учреждением самостоятельно.

3.7 Начисление стимулирующих выплат осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от иной, приносящей доход деятельности.

4. Размер и условия установления повышения должностных окладов детьми с нарушениями НОД в следующих размерах:

Специфика работы

Категории работников

Повышающий коэффициент

Заведующий, старший воспитатель

Группы НОДа Работники, непосредственно занятые в группах

4.2 Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладам для данной категории работников устанавливается приказом руководителя на год.

4.3 Повышение должностных окладов устанавливается за: работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время.

5. Единовременное премирование работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые им по специальному распоряжению руководителя образовательного учреждения.

5.1 Единовременное премирование осуществляется приказом руководителя учреждения за работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые им по специальному распоряжению руководителя образовательного учреждения.

5.2. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

5.3. Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективном договоре учреждения.

5.4. Единовременное премирование осуществляется на основании ходатайства заведующего учреждения.

5.5 Выплата единовременного премирования осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

6. Иные виды стимулирующих выплат

6.1. Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

- 1) за ученую степень: доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля;
- 2) за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;
- 3) награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере. Данные надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения и выплачивается ежемесячно.

6.2. Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения и выплачивается ежемесячно до дня, следующего за днём достижения работником трёхлетнего стажа.

7. Порядок использования экономии фонда оплаты труда.

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в особых случаях: бракосочетание, рождение ребёнка, смерть близкого родственника, стихийные бедствия, при других чрезвычайных обстоятельствах по личному заявлению работника или ходатайству непосредственного руководителя работника, может быть осуществлена единовременная выплата в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 2-х должностных окладов.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 8 стр.,

Заведующий МДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 199»

Г.С. Кованцова

