Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Центр развития ребенка – Детский сад № 30»

РАССМОТРЕНО

На Общем собрании работников

Протокол № 4 от 10.03.22г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующей

МБДОУ «ЦРР – Д/С № 30»

Исламова З.Б._____

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка –детский сад № 30»

Махачкала

I. Общие положения

Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы администрации г. Махачкалы от 03.06.2010 № 1667 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Махачкалы", Постановлением Главы администрации г. Махачкалы, утвержденное 24 ноября 2021 № 865"О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Махачкалы, утвержденное постановлением Главы города Махачкалы от 03 июня 2010 г. № 1667».

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты (далее – ФОТ) труда работников дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Положение устанавливает порядок определения размера стимулирующих выплат.

1.4. Для рассмотрения и назначения надбавок стимулирующего характера в дошкольном образовательном учреждении создается комиссия.

1.5. Размер выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения. Председателем Комиссии является руководитель учреждения.

1.6. Персональный состав Комиссии утверждается решением общего собрания работников учреждения. Руководителем учреждения издается приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат». Периодичность заседаний Комиссии – ежемесячно.

1.7. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист на выплату стимулирующих выплат отдельным работникам.

1.8. Решение считается принятым, если за него проголосовало более 50 % представителей Комиссии.

При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

1.9. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный письменный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника.

1.10. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

1.11. Из фонда стимулирующих надбавок не оплачиваются работы,

входящие в функциональные обязанности работника.

II.Цели стимулирования

2.1. Установление выплат стимулирующего характера направлено на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования, на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

III. Основания для стимулирования

3.1. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании утверждённых Положением «Критериев для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложения 1 – 7).

3.2. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются по приказу руководителя дошкольного образовательного учреждения на основании решения комиссии.

3.3. Для работников дошкольного образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде постоянной единицы (рублях) ежемесячно.

IV. Виды и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда производятся работникам организации за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающихся программ:
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

4.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

- лицам, награжденным знаком «Почетный работник воспитания и

просвещения Российской Федерации» – до 10 % должностного оклада;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 % от оклада.

4.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждении образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения за:

- официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ, кружков;
- официально зафиксированные достижения педагогов в конкурсах и исследовательской работе;
- организацию мероприятий, в том числе социальных проектов;
- участие педагога в экспериментальной и научно-методической работе, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах;
- создание сетевых инновационных программ, утвержденных внешними рецензентами;
- авторские программы разного типа;
- образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
- внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
- качественное ведение документации на основании актов вешнего контроля;
- отсутствие жалоб со стороны работников.

V. Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения производятся ежемесячно.

5.2. В конце каждого месяца производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника дошкольного образовательного учреждения. Общая максимальная сумма баллов – не более 100.

5.3. Суммируются баллы, полученные всеми работниками дошкольного образовательного учреждения (общая сумма баллов).

5.4. Размер стимулирующей части работников, запланированный на месяц делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость одного балла в рублях.

5.5. Этот показатель (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов работника учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

5.6. Размер стимулирующих выплат заместителю руководителя устанавливает руководитель дошкольного образовательного учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих надбавок.

VI. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

6.1. Комиссия имеет право рассматривать вопрос о снятии или уменьшении выплат стимулирующего характера в следующих случаях:

- если работник находится в отпуске по уходу за ребенком;
- если работник имеет дисциплинарное взыскание;
- если работник находится в длительном отпуске сроком до 1 года;
- при нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации и др.).

VII. Заключительные положения

7.1. Приведенные критерии являются рекомендуемыми и могут быть изменены и дополнены учреждением в соответствии с его миссией и целями.

7.2. Положение вступает в силу со дня его утверждения руководителем дошкольного образовательного учреждения, является основным локальным актом учреждения, определяющим порядок распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

7.3. В связи с происходящими изменениями в системе оплаты труда в Положение могут быть внесены изменения и дополнения в части показателей, размеров и периодичности выплат.