

**Приложение № 4
к коллективному договору**

Согласовано:

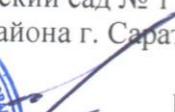
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 113»
Заводского района г. Саратова

 М.В. Кирпиленко
Протокол № 78 от 29.01.2024



Утверждено:

Заведующий МДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 113»
Заводского района г. Саратова

 И.А. Серeda
Приказ № 55 от 30.01.2024



ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
коллектива
Протокол № 2 от 30.01.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях осуществления выплат
стимулирующего характера
по результатам труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 113»
Заводского района г. Саратова**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 113» Заводского района г. Саратова (далее - ДООУ) в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), статьей 24 Устава муниципального образования «Город Саратов», решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 года № 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 образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» (с изменениями от 23 октября 2009 года № 44-536, 10 февраля 2011 года № 59-717, 24 ноября 2011 года № 9-105, 26 апреля 2012 года № 13-152, 20 декабря 2012 № 21-260, 6 февраля 2014 № 32-364, 18 декабря 2014 года № 42-474, 30 июля 2015 года № 48-549, 18 февраля 2016 года № 56-606, 28 июня 2018 года № 36-275, 23 мая 2019 года № 50-375, 26 сентября 2019 года № 56-420, 24 декабря 2019 года № 60-474, 12 ноября 2020 года № 77-612, 23 июля 2021 года № 91-745, 22 апреля 2022 года № 15-178, 22 декабря 2023 года № 45-450), коллективным договором ДООУ.

1.2. В целях стимулирования работников ДООУ к качественному результату труда, повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в ДООУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера (далее по тексту – стимулирующие выплаты).

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

1.4. Работникам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а)- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- б) надбавка к должностному окладу за учёную степень, почётные звания и т.д.;
- надбавка к должностному окладу педагогическим работникам, не имеющим стажа;
- в) единовременное премирование;

1.5. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ устанавливается в размере не менее 15% фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается ДООУ самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда в ДООУ, сформированных с учетом всех имеющихся источников доходов.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в

абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

1.6. Руководитель ДОО вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц, за предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольной образовательной организации.

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 осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье воспитанников;
- в) воспитание обучающихся.
- г) результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе;
- д) участие педагогов и воспитанников в конкурсах разных уровней

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

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

Портфолио педагогического работника включает в себя:

- 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;
- творческие работы, выполненные педагогом: образовательная программа, методическое пособие, научные статьи, буклеты, памятки, творческие проекты и т.д.

2.4. Работники ДОО самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают старшему воспитателю на рассмотрение комиссии до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.5. Комиссия по распределению стимулирующих ДОО в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (полугодие) на основании портфолио и иных документов, отражающих результаты профессиональной

деятельности, определяет количество баллов согласно критериям и показателям, разрабатываемым по каждой должности в ДОУ:

– критерии и показатели интенсивности и высокой результативности труда работников МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 113» (Приложение № 1)

– критерии и показатели качества выполняемой работы работников МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 113» (Приложение №2)

2.6. Результаты оформляются экспертными листами утвержденной формы по каждому работнику (Приложение №3). На основании экспертных листов издается приказ заведующего ДОУ.

2.7. Заведующий ДОУ после 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (полугодие) на основании количества баллов устанавливает размер стимулирующих выплат.

2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляются исходя из оценки показателей, баллов по критериям, разрабатываемым по каждой должности в ДОУ.

2.9 Премииальные выплаты, по итогам работы исходя из показателей выполнения особо важных, сложных и срочных работ, предусмотренные должностными обязанностями.

2.10. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольных образовательных организаций за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

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

2.12. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции ДОУ.

2.13. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне ДОУ осуществляется заведующим ДОУ.

3. Порядок начисления стимулирующих выплат

3.1. Размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом заведующего ДОУ 1 раз в полугодие и выплачивается ежемесячно равными долями.

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, повышающего коэффициента 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. Общая максимальная сумма баллов -100.

3.4. Стоимость балла определяется 1 раз в полугодие приказом заведующего ДОУ, исходя из фонда оплаты труда, путём деления стимулирующей части фонда оплаты труда работников, на общую сумму баллов всех 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. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ установлен не менее 15 % фонда оплаты труда ДООУ.

3.7. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

3.8. Работник, предыдущим местом работы которого было учреждение дошкольного образования (если с момента увольнения прошло не более шести месяцев) при приеме на работу имеет право предоставить показатели работы с предыдущего места работы, в соответствии с которыми начисляются стимулирующие выплаты до окончания периода предоставления портфолио в ДООУ.

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

3.10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется комиссией, выбранной на общем собрании трудового коллектива, доводится до работников под личную роспись. 90% фонда распределяется на стимулирование педагогических работников, 10% на технический персонал, размер выплат стимулирующего характера работникам закрепляется приказом заведующего.

3.11. Стимулирующая часть оплаты труда заместителя заведующего по воспитательно-методической работе составляет 100% от должностного оклада заведующего по воспитательно-методической работе.

3.12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда - запланированной на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДООУ рассчитывается по формуле: $СВ = (Д \times Б) \setminus М$, где

СВ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

3.13. Размер выплат стимулирующего характера руководителя ДООУ устанавливается приказом учредителя.

4. Порядок создания и организация работы комиссии

4.1. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников ДООУ создана для обеспечения объективности, гласности при назначении доплат с целью их профессионального роста и повышения

ответственности за результат деятельности, развития инициативы, творчества работников.

4.2. Комиссия является избирательным органом и избирается на общем собрании работников ДООУ, путем открытого голосования.

4.3. Состав комиссии утверждается приказом заведующего ДООУ в начале учебного года.

Общее руководство Комиссией возлагается на заведующего, который является ее председателем.

4.4. Члены комиссии в своей работе руководствуются ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка ДООУ и другими локальными актами ДООУ.

4.5. Комиссия является одной из форм контроля за распределением выплат стимулирующего характера по результатам труда работников.

4.6. В состав комиссии входят следующие работники ДООУ: Председателем комиссии является заведующий ДООУ.

Члены комиссии:

- Старший воспитатель;
- Председатель профсоюзной организации;
- Воспитатели (не менее 3 чел.);
- Старшая медицинская сестра;
- Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;
- Специалист по охране труда.

4.7. На заседания комиссии могут приглашаться родители (члены родительского комитета как участники образовательного процесса).

4.8. Каждый член комиссии имеет равные права, имеет право вносить предложения по улучшению работы комиссии, по изменению и дополнению критериев оценки эффективности деятельности работников и выносить на обсуждение общего собрания работников ДООУ.

4.9. Заведующий ДООУ имеет право высказывать свое мнение с правом голосования.

4.10. Заседания комиссии проводятся один раз в полугодие. Заседание считается действительным при количестве не менее 2/3 состава, решения принимаются открытым голосованием после обсуждения простым большинством.

4.11. Сумма баллов стимулирующего характера доводится до сведения работников на основании Приказа председателя комиссии под роспись.

4.12. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии.

4.13. Протоколы нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся у председателя комиссии.

4.14. Комиссия несет ответственность за:

- выполнение, невыполнение не в полном объеме или невыполнение закрепленных за ним задач и функций;
- принимаемые решения

4.15. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник ДООУ в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с экспертным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в комиссию.

4.16. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДООУ.

5. Единовременное премирование

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда единовременное премирование осуществляется приказом заведующего ДООУ за особо важные и срочные работы и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника или выполняемые по специальному распоряжению руководителя ДООУ, или добровольно (достижение специальных показателей); активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в детском саду, районе, городе, области; большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата; подготовка информационных материалов для сайта ДООУ; победа или получение призовых мест воспитанниками и лично работниками ДООУ в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в детском саду, так и за его пределами (в районе, городе, области и т.д.); к юбилейным датам, профессиональным праздникам; отсутствие нарушений трудовой дисциплины предварительно согласовав с профсоюзным комитетом.

В случае: 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 окладов.

5.2. Единовременное премирование осуществляется на основании ходатайства заведующего.

5.3. Выплата единовременного премирования осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

6. Иные виды стимулирующих выплат

6.1. Надбавка к должностному окладу устанавливается и выплачивается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени:

за ученую степень:

доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля;

за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

награжденным

знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»;
медалью К.Д. Ушинского;
медалью Л.С. Выготского;
нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
нагрудными знаками «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 науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник здравоохранения»;
почетными званиями «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 науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования» - 901 рубль.

При наличии у работника ДОУ права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3 надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

6.2. Надбавка устанавливается приказом работодателя:

- при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «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 науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования» - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией

федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук;

- награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»;

медалью К.Д. Ушинского;

медалью Л.С. Выготского;

нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

нагрудными знаками «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 науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник здравоохранения» - со дня награждения.

6.3. В целях доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп общеобразовательных учреждений до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области за текущий год педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений может устанавливаться единовременная выплата.

6.4. Единовременная выплата педагогическому работнику устанавливается в процентном отношении к его начисленной заработной плате за текущий год с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года за счет всех источников финансового обеспечения и выплачивается в декабре текущего года.

6.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу и перечень должностей, к окладу которых применяется коэффициент, устанавливаются приказом руководителя ДОУ на полугодие

7. Порядок использования экономии фонда оплаты труда

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда экономия может быть направлена на:

– премирование сотрудников, которое осуществляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом;

– в случае смерти близкого родственника, стихийного 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.

8. Особые положения

Настоящее положение не распространяется на руководителя ДОУ.