



Утверждено:
Заведующим МБДОУ № 9
«Красная шапочка» г. Сальска
Власенко О.И.
Приказ № 17 от 11.06 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего характера работникам
МБДОУ № 9 «Красная шапочка» г. Сальска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ № 9 «Красная шапочка» г. Сальска разработано в соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 06.10.2020 № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Устава учреждения, Коллективного договора, постановления Администрации Сальского района № 663 от 03.06.2021г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района».

Определяет перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок установления выплат стимулирующего характера, планирование средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

1.2. Стимулирование работников МБДОУ № 9 «Красная шапочка» г. Сальска (далее по тексту – Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения. Приказ заведующего доводится до сведения всех работников образовательного учреждения (под роспись).

1.5. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом заведующего. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам

2.1. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку, в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

2.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

2.4.2. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Учреждения, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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 учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

2.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

2.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

2.7. 1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

2.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

2.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания.

2.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

2.9.1. Педагогическим работникам: при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов; при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

2.10. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.11. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,
при наличии почетного звания «заслуженный» - 20
процентов, при наличии ведомственной награды - 15
процентов.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Порядок установления выплат за эффективность деятельности педагогическим работникам

3.1 Порядок выплат за эффективность деятельности распространяется на всех педагогических работников Учреждения.

3.2. Размеры и порядок установления надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам устанавливается Учреждением с учетом мнения профсоюзной организации и педагогического коллектива, в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников для осуществления результатов их деятельности.

3.3. Основанием для оценки результатов деятельности педагогических работников служит критериально- оценочный лист работника.

3.4. Критериально - оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности. Форма критериально - оценочного листа утверждена Приложениями № 1,2,3,4 к данному Положению.

3.5. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогических работников на основе критериально - оценочных листов в Учреждении приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

3.6. Председателем Комиссии назначается воспитатель (старший воспитатель). Председатель Комиссии несёт ответственность за ее работу, грамотное и своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

3.7. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых -3 года. Протоколы хранятся у руководителя Учреждения.

3.8. В установленные приказом руководителя Учреждения сроки (не менее чем за 3 дня до заседания Комиссии), педагогические работники Учреждения передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей эффективности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.9. Комиссия в установленные сроки (до 5-ти дней) проводит на основе представленных оценочных листов, с приложенными к ним документами, экспертную оценку эффективности деятельности педагогических работников Учреждения за отчетный период (ежемесячно) в соответствии с критериями, утвержденными в данном положении.

3.10. Комиссия проверяет объективность данных на основании представленных документов, дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников с занесением её в оценочный лист за отчетный период в соответствии с критериями.

3.11. Результаты экспертной оценки отражаются Комиссией в оценочном листе эффективности деятельности педагогических работников Учреждения за отчетный период за каждый показатель эффективности деятельности педагогических работников.

3.12. Педагогические работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

3.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника Учреждения, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления работнику Учреждения под роспись.

3.14. На основании результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Форма сводного оценочного листа утверждена Приложением № 5 к данному Положению.

3.15. Выплата доплаты за эффективность деятельности педагогических работников производится при наличии финансирования в месяц, следующий за отчетным периодом.

3.16. Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Учреждении.

3.17. В случае увольнения работника выплата доплаты за эффективность деятельности педагогического работника осуществляется на основании разового приказа заведующего Учреждения при наличии фонда на данный вид выплаты на день увольнения работника.

3.18. Выплата доплаты за эффективность деятельности педагогических работников Учреждения распространяются как по основному месту работы, так и по совместительству.

4. Сроки проведения оценки и выплаты эффективности деятельности педагогических работников

4.1. Определяются следующие отчетные периоды проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников:

Отчетные периоды – ежемесячно, в месяц, следующий за отчетным месяцем, т.е. за который проводится оценка и выплата эффективности деятельности педагогических работников.

Заседание Комиссии проходит 3-7 числа месяца, следующего за отчетным.

После 15-го числа отчетного периода издается приказ руководителя Учреждения для начисления заработной платы на установленный срок.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки эффективности деятельности педагогических работников

5.1. В случае несогласия работника с результатами оценки, утвержденными Комиссией, работник в течение 7 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и с его баллами, вправе подать, а рабочая Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности, выставленной Комиссией. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения, установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

5.2. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям рабочей Комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему письменное или устное (по желанию работника) разъяснение. Обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии по результатам проверки в течение 2-х дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.3. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам.

Оценка, данная Комиссией по трудовым спорам на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

6. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

6.1. Настоящим Положением утверждается набор критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

6.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагогических работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно по согласованию с управлением образования Сальского района.

Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии Учреждения, педагогического совета Учреждения, профсоюзного комитета по мере необходимости изменения критериев эффективности профессиональной деятельности педагогических работников по согласованию с управлением образования Сальского района.

6.3. Основным критерием, влияющим на размер поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

6.4. Минимальное количество баллов, начиная с которого выплачивается доплата по эффективности профессиональной деятельности, составляет 15 баллов.

6.5. Максимальное количество баллов педагогическим работникам в соответствии с критериями данного положения составляет 55 баллов.

7. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности педагогических работников

7.1. Стимулирование работников за эффективность деятельности педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы.

7.2. Для определения размера выплат за эффективность деятельности педагогических работников Комиссия производит подсчет баллов каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла.

7.3. Порядок расчета стоимости балла согласно формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2..., Nn – количество баллов.

Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат за эффективность деятельности каждому педагогическому работнику за отчетный период.

8. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат и порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

8.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями.

Размер постоянных стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений педагогического работника может быть полностью лишен в случаях:

- нарушение статей Закона РФ «Об образовании»;
- нарушение Устава Учреждения;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, санитарно-гигиенического режима, инструкций по охране труда и технике безопасности;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.д.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

8.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат педагогическому работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии согласованному с профсоюзной организацией.

8.3. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 324178268299309921576629244695660457501990498069
Владелец Власенко Ольга Ивановна
Действителен с 11.01.2023 по 11.01.2024