

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Детский сад № 23

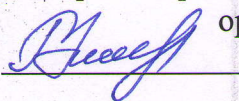
городского округа-город Камышин

ПРИНЯТО:

На общем собрании трудового коллектива
работников МБДОУ Дс № 23
Протокол № 1 от 10.01.2022г.

С учетом мнения
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения

Председатель
выборного органа первичной профсоюзной
организации



Г.А. Гулуева

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ Дс № 23

И.О. Малявина

Приказ от 10.01.2022г. № 31-о



ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ

работникам МБДОУ Дс № 23

№ 65-П

Содержание:

1. Общие положения.
2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
3. Критерии результативности профессиональной деятельности работников.

Срок хранения: до замены новым

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 23 городского округа-город Камышин (далее - Учреждение) в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом, коллективным договором Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образования и воспитания, развития их творческой активности и инициативы.
- 1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.
- 1.3. Данное Положение согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего.
- 1.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием работников Учреждения и принимаются на его заседании.
- 1.5. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. В целях материальной заинтересованности, стимулирования и поощрения работников учреждения (за исключением руководителя) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке (при наличии средств):

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность не более 100 процентов;
- б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке не более 50 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100 процентов,
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере не более 30 процентов;
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере не более 30 процентов;

3) выплаты за общий трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) единовременная премия.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме доплат в процентах к

должностным окладам, ставкам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе или абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

2.3.1. Надбавка за интенсивность:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, достижения в работе,
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, участие в работе экспериментальных и инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
- за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения.

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

2.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества), работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с учредителем.

2.4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, в следующих размерах:

1) педагогическим и медицинским работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации

работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

2.4.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, не более 7 000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный» - 30 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации — 15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (нагрудного знака «Отличник народного просвещения») - 10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

2.5. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанным в пунктах 2.3, 2.4 настоящего раздела, не должен превышать 250 процентов должностного оклада, ставки в месяц.

2.6. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству в следующих размерах от должностного оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы,

ставке:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет — 10 процентов,

при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет — 15 процентов,
свыше 15 лет- 20 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.7. Премияльные выплаты включают в себя:

2.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Установленные размеры премий по итогам работы (за квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению Учредителя.

2.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

2.7.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

2.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

2.9. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. КРИТЕРИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и размер выплат по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению тарификационной комиссии, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год на начало учебного года.

3.2. Конкретные критерии и показатели оценки эффективности труда, отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работника.

Положение разработал заведующий МБДОУ Дс № 23 Малявиной И.О.