

620137 г. Екатеринбург, ул. Боровая 23-а, тел.:360-09-79 mbdou588@mail.ru

ОТ «10» апреля 2020г

Гурьева Г.В..

Приказ от «10» 01 2020г. № 09-02



МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 588

Екатеринбург,

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера и премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 588 (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», утвержденного Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 588, и наряду с коллективным договором устанавливает в образовательном учреждении выплаты стимулирующего характера и премирования.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 588 (далее - ДОУ), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Настоящее Положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы ДОУ, развитием инновационных процессов, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала сотрудников ДОУ.

1.3. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера и премирования работников ДОУ.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

1.5. Работникам ДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты могут носить постоянный и (или) единовременный характер.

ДОУ самостоятельно устанавливает показатели и критерии эффективности деятельности работников ДОУ (Приложение № 1).

1.6. Часть выплат стимулирующего характера имеет постоянный размер, определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, но не свыше 25%, часть выплат распределяется ежемесячно по разработанным в ДОУ показателям и критериям.

Данные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам за интенсивность и высокие результаты труда

Выплата устанавливается приказом руководителя ДОУ на период действия условия для назначения соответствующей выплаты.

1.7. В течение срока действия данного Положения руководитель и работники ДОУ имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений.

2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

2.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работника за предыдущий учебный год, утвержденных в приложении № 1 к настоящему положению, и устанавливается на очередной учебный год (с 01 сентября одного года до 31 августа следующего календарного года).

2.3. Анализ итогов работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работника осуществляется комиссией по оценке эффективности профессиональной деятельности работников на основании критериев.

2.4. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации ДООУ, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые комиссией.

2.5. Размер ежемесячной выплаты работнику устанавливается приказом руководителя ДООУ на основании установленного решением комиссии количества баллов.

2.6. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Размер 1 бала равен 1% от должностного оклада.

2.7. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за рассматриваемый период.

2.8. Конкретные показатели и критерии результативности профессиональной деятельности работников и размер выплат по каждому критерию устанавливаются ДООУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников, Педагогического совета ДООУ не чаще 1 раза в год.

2.9. Конкретные критерии и показатели оценки эффективности профессиональной деятельности работника, указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.1., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.11. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.13. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % сроком на два года.

2.14. Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

2.15. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

2.16. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника;

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

2.17. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в баллах

2.18. Работники ДОУ в августе самостоятельно заполняют таблицу оценки эффективности профессиональной деятельности.

2.19. Для установления стимулирующих выплат в ДОУ создаётся комиссия по оценке эффективности профессиональной деятельности работников ДОУ(далее – комиссия) в составе:

председатель комиссии - заместитель заведующего по воспитательной и методической работе;

члены комиссии - педагогические работники.

В комиссию обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Состав комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников ДОУ утверждается приказом руководителя ДОУ.

2.20. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки или подтверждения результатов.

2.21. Комиссия на основании всех материалов составляет оценочный лист с указанием баллов, итоговых показателей по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работников знакомят под роспись с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.22. С момента ознакомления работника с итоговыми показателями в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.23. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в итоговых показателях, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.24. Решения комиссии оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

2.25. По итогам работы комиссии на основании выписки из протокола руководителем ДОУ издаётся приказ о выплатах стимулирующего характера для каждого работника по результатам работы на соответствующий период.

3. Премияльные выплаты

3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу организации, а так же за общие результаты труда, в пределах имеющихся средств.

3.2. Премия за общие результаты труда по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год) выплачивается в фиксированной сумме с целью поощрения работников.

При премировании учитывается соответствие результатов деятельности установленным конкретному работнику критериям эффективности. Показатели эффективности конкретизируются работодателем в отношении каждого работника. Для работника определяются наиболее значимые показатели эффективности деятельности.

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.3. Руководитель ДОУ имеет право устанавливать конкретные показатели индивидуально каждому работнику в зависимости от его потенциала, контингента воспитанников и установленных учредителем показателей эффективности работы ДОУ.

3.4. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

3.5. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ДОУ применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Премия по итогам работы за определенный период при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

3.7. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются руководителем по согласованию с комиссией по оценке эффективности профессиональной деятельности работников ДОУ.