

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
«Детский сад
«Солнышко»
от 17.12.2019 № 57
_____ И. А. Яковлева

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Солнышко»

1. Общие положения

1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко» разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Законом Иркутской области от 27.12.2016 №131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

- приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- распоряжением Правительства Иркутской области от 07.06.2010 № 110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;

- приказом министерства образования Иркутской области от 07.11.2017 № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области»;

- приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 30.11.2018 № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12;

- Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ от 29.12.2017 № ВП-1992/02 по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций;

- постановлением администрации Ольхонского районного муниципального образования от 03.06.2011 № 707 «О новой системе оплаты труда работников бюджетной сферы»;

- распоряжением администрации Ольхонского районного муниципального образования от 23.06.2011 № 163-р «О введении системы оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, в общеобразовательных учреждениях Ольхонского районного муниципального образования»;

- Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, находящимся в ведении комитета по управлению социальной сферой администрации Ольхонского районного муниципального образования, на 2018 - 2021 годы, заключенным 11.06.2018 (зарегистрировано министерством труда и занятости Иркутской области от 26.07.2018 № 376);

- постановлением администрации Ольхонского районного муниципального образования от 27.02.2019 № 93 «О дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Ольхонского районного муниципального образования»;

Примерным положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования Ольхонского районного муниципального образования, утвержденного Постановлением администрации Ольхонского районного муниципального образования от 23.09.2019 г. № 398.

2. Положение включает в себя:

- общие положения

- виды и размеры выплат стимулирующего характера;

- порядок определения размера стимулирующих выплат;

- порядок выплат стимулирующего характера;

- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы сотрудников детского сада.

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в базовой части и в стимулирующей части фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера в базовой части заработной платы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения.

В образовательном учреждении осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) выплаты за профессиональное развитие;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ – 10% от должностного оклада;
- компетентность работника в принятии решений – 10% от должностного оклада;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения) – 10% от должностного оклада;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения – 10% от должностного оклада;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ – 10% от должностного оклада.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам образовательного учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов основному персоналу педагогических работников, до 20 процентов внешним совместителям.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 4 к настоящему Примерному положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

2.3.1. Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в подпункте 4.3.4 настоящего положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в подпункте 4.3.4 настоящего положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпункте 4.3.4 настоящего положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация района (отраслевой (функциональный) орган администрации района);

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в подпункте 4.3.4 настоящего положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

2.3.2. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

2.3.3. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.3.4. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным образовательным учреждением функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация района (отраслевой (функциональный) орган администрации района);

замещение государственных должностей, должностей государственной гражданской службы;

замещение муниципальных должностей, должностей муниципальной службы;

работа в муниципальных учреждениях Ольхонского районного муниципального образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация района (отраслевой (функциональный) орган администрации района);

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

2.3.5. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

2.3.6. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам образовательного учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 20 процентов основному персоналу педагогических работников, до 10 процентов внешним совместителям.

2.5. К выплатам за профессиональное развитие относят следующие надбавки:

2.5.1. За профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;
- за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.5.2. За профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- работникам образовательных организаций, награжденным орденами: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- работникам образовательных организаций, Российской Федерации: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- работникам образовательных организаций, имеющим награды значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (ставки);
- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.5.3. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в образовательном учреждении по специальности.

2.5.4. Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приложением 5 к настоящему Примерному положению.

2.5.5. Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности за степень самостоятельности работника и важность, выполняемых им работ, устанавливается в абсолютном значении при доведении заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленной в Иркутской области, а также в целях для недопущения ухудшения условий труда при переходе на новые условия оплаты труда (при условии сохранения объема работы, трудовой функции ранее выполняемой работником по этой же должности (профессии)).

2.6. Работникам образовательного учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

2.6.1. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал, либо полугодие (год), устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов. Периодичность премиальных выплат по итогам работы устанавливается по решению главного распорядителя бюджетных средств, введении которого находится образовательное учреждение, в пределах бюджетных ассигнований субсидии на выполнение муниципального задания.

2.6.2. Установление премиальных выплат педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу образовательного учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 6 к настоящему положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

Для распределения между работниками премиальных выплат применяется балльная система. Основанием для начисления премиальной выплаты служат оценочные листы, где содержатся результаты работы педагогического работника и объем вознаграждения.

Премиальные выплаты работникам устанавливаются на основе следующих расчётов:

- 1) определяется сумма баллов, полученных каждым работником по всем показателям;
- 2) определяется стоимость одного балла, из расчета деления выделенного фонда оплаты труда на премиальные выплаты педагогических работников на количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками учреждения;
- 3) стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных педагогическим работником.

2.6.3. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

2.6.4. На основании протокола комиссии руководитель образовательного учреждения издает приказ о распределении премиальных выплат, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

2.7. Комиссия также рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

2.8. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат стимулирующей части ФОТ

1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных комиссией по распределению стимулирующих выплат и на основании листов самооценки работников ДООУ.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты

труда работников.

3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший месяц.

5. В конце каждого месяца руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

- образовательное учреждение на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника 1 раз в месяц производит выплаты стимулирующего характера.

- установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в конце каждого месяца.

3. Единовременное премирование работников производится раз в год за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- а) выполнение больших объемов работ с высоким результатом;

- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

4. Единовременная премия выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда по имеющимся основаниям.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 4. Основания отмены или уменьшения стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности **отменяются** при следующих обстоятельствах:

- а) за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья, повлекшее получение травмы воспитанником;

- б) за однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, а также неисполнение должностных обязанностей;

- г) наличие предписаний надзорных органов;

- д) грубое нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);

- е) халатное отношение к сохранности материально-технической базы (при наличии соответствующих актов);

- ж) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса (коллектива ДООУ, родителей, детей);

- з) отсутствие плана непосредственно-образовательной деятельности в момент проверки руководителем.

**Глава 5. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД «СОЛНЫШКО»**

Критерии оценки результативности и качества работы воспитателя (ежемесячно)

Критерии	Показатели	Баллы	Самооценка (б.)	Оценка комиссии (б.)
1. Позитивные результаты воспитательной деятельности	Результаты участия педагога в <u>очных</u> конкурсах: - на районном уровне -на региональном уровне - на всероссийском уровне	3 5 10		
	Результаты участия педагога в <u>заочных</u> онлайн-конкурсах: - сертификат или свидетельство участника - диплом победителя	1 3		
	Ведение личного сайта, своевременное пополнение сайта	3		
	Современные формы работы с семьями воспитанников, в соответствии с ФГОС (проекты, клубы, и т.д.)	3		
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникативных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	3		
	Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах, РМО и т.п. (обобщение и распространение опыта педагогической работы) - на муниципальном уровне; -на региональном уровне -на всероссийском уровне	3 5 10		
	Призовые места воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за каждый факт) - на муниципальном уровне; -на региональном уровне -на более высоких уровнях	1 2 3		
	Кружок, руководителем которого является данный педагог (наличие календарного плана, результатов работы)	3		
	Проведение работы по руководству педагогической практикой, наставническая работа с молодыми специалистами	2		
	Работа по самообразованию педагога (наличие плана работы, результаты работы)	3		
2. Участие в общественных мероприятиях	Работа комиссии по распределению стимулирующих выплат (сбор, раздача, анализ оценочных листов, подготовка протокола)	2		
	Активное участие в подготовке к мероприятиям, проводимых в детском саду (оформление зала, помощь, участие в утренниках, ремонте, уборке, озеленении участков и территории детского сада и т.д.)	2		
	Максимальное количество баллов	47		

Критерии оценки результативности и качества работы педагогов (узких специалистов) (ежемесячно)

Критерии	Показатели	Баллы	Самооценка (б.)	Оценка комиссии (б.)
1. Посещаемость детей в группе	Превышение наполняемости воспитанников с ОВЗ в группе (логопедической, дефектологической)	3		
2. Позитивные результаты воспитательной и образовательной деятельности	Результаты участия педагога в <u>очных</u> конкурсах: - на районном уровне -на региональном уровне - на всероссийском уровне	3 5 10		
	Результаты участия педагога в <u>заочных</u> онлайн-конкурсах: - сертификат или свидетельство участника - диплом победителя	1 3		
	Ведение личного сайта, своевременное пополнение сайта	3		
	Современные формы работы с семьями воспитанников, в соответствии с ФГОС (проекты, клубы, и т.д.)	3		
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникативных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	3		
	Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах, РМО и т.п. (обобщение и распространение опыта педагогической работы) - на муниципальном уровне; -на региональном уровне -на всероссийском уровне	3 5 10		
	Призовые места воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за каждый факт) - на муниципальном уровне; -на региональном уровне -на более высоких уровнях	1 2 3		
	Кружок, руководителем которого является данный педагог (наличие календарного плана, результатов работы)	3		
	Проведение работы по руководству педагогической практикой, наставническая работа с молодыми специалистами	3		
	Работа по самообразованию педагога (наличие плана работы, результаты работы)	3		
3. Участие в общественных мероприятиях	Работа комиссии по распределению стимулирующих выплат (сбор, раздача, анализ оценочных листов, подготовка протокола)	2		
	Активное участие в подготовке к мероприятиям, проводимых в детском саду (оформление зала, помощь, участие в утренниках, ремонте, уборке, озеленении участков и территории детского сада)	2		
	Максимальное количество баллов	51		

**Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников
(по итогам года)**

Критерии	Показатели	Баллы	Самооценка (б.)	Оценка комиссии (б.)
1. Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника	2		
	Выполнение работы эксперта в сфере подготовки специалиста к аттестации (помощь в заполнении модульного паспорта и др.)	3		
	Активное участие педагога в течение года на конференциях, форумах, семинарах, РМО и т.п. (обобщение и распространение опыта педагогической работы) - на муниципальном уровне; -на региональном уровне -на всероссийском уровне	5 10 15		
	Активное участие в течение года воспитанников педагога в конкурсах, фестивалях и т.п. - на муниципальном уровне; -на региональном уровне -на более высоких уровнях	1 2 3		
2. Участие в общественных мероприятиях	Общественная работа председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченных и др. функций (по результатам работы)	3		
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка и ремонт учреждения и подобное)	2		
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения)	2		
	Максимальное количество баллов	30		

Заведующий МБДОУ «Детский сад «Солнышко»

И. А. Яковлева

Согласовано:

Председатель профкома

С. С. Кустова