

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 109

620049 г. Екатеринбург, ул. Лодыгина, 4-а, тел.: 389-15-46 mdoy109@yandex.ru

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МБДОУ детский сад № 109
Протокол № 2
от «20» 11 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детский сад № 109
Корнева Е.В.

Приказ от «20» 11 2020г. № 209



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ
РАЗВИТИЮ ВОСПИТАННИКОВ № 109**

Екатеринбург, 2025

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера и премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 109 (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации г. Екатеринбурга от 26.07.2019 г. № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург».

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 109 (далее – Учреждение), а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Учреждение самостоятельно устанавливает показатели и критерии эффективности деятельности **педагогических** работников Учреждения (Приложение № 1).

1.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере. **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается сроком на 1 год.**

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

1.6. Лишение работника выплат стимулирующего характера (депремирование) при условии выполнения всех показателей стимулирования не допускается.

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;
- 4) премиальные выплаты.

2.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

2.3. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации

Учреждения, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые комиссией.

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

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

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам утверждаются приказом руководителя Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах (рублях) на год. Экономия фонда оплаты труда, полученная в результате высвобождения численности работников или наличия вакантных должностей, может использоваться на установление стимулирующих выплат.

2.7. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и размер выплат по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно.

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

2.9. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.2.1., 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;

- количественных результатов подготовки воспитанников, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или воспитанником в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях.

2.10. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

2.12. Вновь принятым педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 25% от оклада сроком на 1 год.

2.13. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

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

2.15. Педагогические работники в декабре текущего года самостоятельно заполняют таблицу оценки эффективности деятельности педагогического работника за текущий календарный год (результаты с января по декабрь).

2.16. Комиссия по оценке эффективности деятельности педагогических работников (далее комиссия) определяет в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере стимулирующую выплату. Распоряжением руководителя Учреждения на очередной финансовый год каждому педагогическому работнику индивидуально устанавливается выплата стимулирующего характера по результатам работы и эффективности его деятельности за предыдущий год сроком на 1 год.

2.17. Для распределения стимулирующих выплат в Учреждении создаётся комиссия в составе:

- председатель комиссии - заместитель заведующего по воспитательной и методической работе;
- члены комиссии - педагогические работники.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.18. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности педагогических 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.

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

2.20. С момента ознакомления педагогического работника с итоговыми показателями в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление педагогического работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления педагогическим 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 педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.21. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического 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 педагогического работника, выраженную в итоговых показателях, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

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

3. Премирование

3.1. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего месяца, квартала в пределах имеющихся средств.

3.2. Премия по итогам работы может выплачиваться за:

- успешную реализацию не менее 2 мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;

- успешное участие и результаты участия воспитанников муниципальных, региональных конкурсах, соревнованиях и др. (не менее 2 участников);

- успешную организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с воспитанниками.

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

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 Учреждения применяется единовременное премирование работников.

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

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 общим собранием работников Учреждения.