

Принято:
Общим собранием (конференцией)
работников МБДОУ ДС с. Чемодановка
Протокол № 3 от «01» октября 2024 г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ ДС
с. Чемодановка
О.В. Шиляева
Приказ № 49-02 от «01» октября 2024 г.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
Барановская М.Б. Барановская



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании и премировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад с. Чемодановка
(пятая редакция)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с.Чемодановка (далее – образовательная организация), повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

1.4. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.5. В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (приложение № 1)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям

и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

1.7. Выплаты стимулирующего характера составляют не менее 30% от фонда оплаты труда.

1.8. Определение размеров выплат стимулирующего характера, носящих обязательный, направленных на стимулирование работника к качественному результату труда, за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

1.10. Размер выплат стимулирующего характера, направленных на стимулирование к качественному результату труда, определяется на основании данных мониторинга исполнения показателей эффективности деятельности работников образовательной организации, утвержденных приказом заведующего. Мониторинг исполнения показателей эффективности проводится 1 раз в полугодие (январь, июль).

1.11. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом работников образовательной организации.

1.12. Выплаты стимулирующего характера могут выражаться как в процентном соотношении, так и в абсолютном значении.

1.13. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в размерах, определенных по результатам мониторинга за предыдущее полугодие.

1.14. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам образовательной организации.

1.15. Размер выплат стимулирующего характера, направленных на стимулирование к качественному результату труда, может быть снижен или не выплачен полностью в случае наличия у работника нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

1.16. Выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование к качественному результату труда, не устанавливаются либо устанавливаются в меньшем размере в случае наличия у работника образовательной организации в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления стимулирующей выплаты, дисциплинарного взыскания.

1.17. Размер стимулирующих выплат, направленных на стимулирование к качественному результату труда, каждому сотруднику за период работы (1 раз в полугодие) определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого из работников за отчетный период;
- суммируются баллы, полученные работниками образовательной организации;
- размер стимулирующей части ФОТ, запланированной на отчетный период (рассчитывается исходя из лимитов заработной платы без учета стимулирующих выплат, несущих обязательный (постоянный) характер), делится на общую сумму баллов.

В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат, направленных на стимулирование к качественному результату труда, каждому сотруднику за отчетный период. Выплаты производятся ежемесячно, исходя из набранной суммы за отчетный период.

Расчет стоимости 1 балла производится главным бухгалтером.

1.18. Размер стимулирующей выплаты, направленной на стимулирование к качественному результату труда, выражается в рублях и отражается в протоколе заседания Комиссии, приказе и в тарификации.

1.19. Для распределения и установления ежемесячных выплат стимулирующего характера, направленных на стимулирование к

качественному результату труда, работникам образовательной организации за период работы (1 раз в полугодие) работает комиссия по распределению стимулирующих выплат.

1.20. Отчетная документация, регламентирующая выплату стимулирующего характера, направленную на стимулирование к качественному результату труда, сдается работником в комиссию 1 раз в полугодие (январь, июль). Работник сдает комиссии карту самооценки деятельности по установленной форме и портфолио (педагогический персонал) с документацией, подтверждающей оценку своей деятельности. Комиссия создается приказом руководителя на основании решения общего собрания трудового коллектива на один финансовый год. Комиссия проводит мониторинг исполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности каждого сотрудника, рассматривает представленную документацию, оформляет протокол. Протокол подписывается всеми членами комиссии и представляется руководителю для издания приказа о начислении стимулирующих выплат. Не предоставление работником на рассмотрение комиссии карты с самооценкой своей деятельности и портфолио (педагогический персонал) с документацией, подтверждающей оценку своей деятельности за отчетный период, влечет за собой исключение работника из протокола заседания комиссии, отсутствие оценки комиссией исполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности сотрудника и отсутствие начисления выплат стимулирующего характера за отчетный период.

2. Премии и материальная помощь.

2.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.2. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации могут быть установлены единовременные премии:

- а) премии к профессиональным праздникам и нерабочим праздничным дням, установленным действующим законодательством Российской Федерации;
- б) премии за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3. Выплата единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется за качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий, проведение мероприятий регионального и федерального уровней.

2.4. Размер единовременной премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в абсолютном значении.

2.5. Премии и материальная помощь выплачивается работникам, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

2.6. Предложения о стимулировании работников, премировании и оказании материальной помощи рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат и премий работникам.

2.7. На основании представления Комиссии размеры выплат стимулирующего характера и материальной помощи устанавливаются приказом заведующего.

2.8. При сокращении ФОТ выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены или уменьшены приказом руководителя.

3. Перечень нарушений, отменяющих и снижающих размер ежемесячных стимулирующих выплат.

3.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен или не выплачен полностью при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

3.2. Перечень нарушений:

- ненадлежащее выполнение должностных инструкций;
- ненадлежащее выполнение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб со стороны родителей;
- необеспечение сохранности имущества.

3.3. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.4. Отмена и снижение размера стимулирующих выплат происходит по приказу заведующего по согласованию с Комиссией.

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет, включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальной дошкольной образовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР

("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

МБДОУ ДС с. Чемодановка

Карта самооценки деятельности педагога для расчета выплат на стимулирование

(ФИО старшего воспитателя, воспитателя, музыкального руководителя, учителя-логопеда)

Направления	Основания для определения стимулирующей части	Уровень	Баллы	Самооценка	Оценка деятельности комиссией
1. Проектная деятельность.	Успешная реализация федеральных, региональных проектов и технологий, проектов ДОУ	Реализация национального проекта «Демография», «Образование»: проекты «Успех каждого ребенка» «Поддержка общественных инициатив» «Воспитатель будущего» «Цифровая образовательная среда» «Поддержка семей имеющих детей» «Социальная активность»	6		
		Региональные проекты и технологии: «Культурная суббота» «А мы из Пензы! Наследники победителей» «Элементарная математика в ДОО» «Здоровый дошкольник» «Дошкольника о родном крае» «ПРОчтение»	4		

		Проекты ДОУ: - краткосрочный - долгосрочный	2 3		
2. Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов	Очное участие: Муниципальный уровень Региональный Федеральный уровень	2 3 4		
		Дистанционное участие	2		
3. Результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов	Очное участие: Муниципальный уровень Региональный Федеральный уровень	2 3 4		
		Дистанционное участие	2		
4. Публичное представление педагогического опыта	Результативное участие в научно-практических конференциях, педагогических салонах, стажировочных площадках, вебинарах	Муниципальный уровень	2		
		Региональный уровень	3		
		Федеральный уровень	4		
ИТОГО:					