

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 83



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 83
Н.А. Яковлева
Приказ № 42/1 от 10.01.2024

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 83

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 10.01.2024

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 83

ПРИНЯТО
На общем собрании трудового коллектива
Протокол заседания
от 10.01.2024 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
Н.А. Яковлева
«10» января 2023 г.
М. П.

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 83**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации города Ульяновска от 18 марта 2014 года № 1140 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» и предусматривает условия применения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 83 (далее – МБДОУ № 83).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала МБДОУ № 83.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования и направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу МБДОУ за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю МБДОУ утверждаются Учредителем.

1.6. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом заведующего.

2. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ № 83 с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

2.2. В МБДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата (надбавка за качество выполняемых работ)
- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата (надбавка) за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки);
 - доплата за личные достижения
 - персональные надбавки;
 - премиальные выплаты по итогам работы за квартал (год);
 - выплаты единовременного характера;
 - материальная помощь.

2.3. При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

2.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда кроме надбавок за тип и вид образовательного учреждения, за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию. При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и вид образовательного учреждения, за выслугу лет и квалификационную категорию применяются за установленную учебную нагрузку при тарификации, относятся к обязательным выплатам и отражаются в штатном расписании.

2.6. Стимулирующие выплаты осуществляются из средств фонда стимулирования образовательной организации и не относятся к обязательным (гарантированным) выплатам. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.7. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

2.8. Результативность и эффективность деятельности работников МБДОУ оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента (балла) каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

2.9. Перечень критериев и показателей деятельности работников образовательной организации утверждается настоящим Положением по согласованию с общим собранием трудового коллектива и является приложением (неотъемлемой частью) к настоящему Положению.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Работникам Учреждения может устанавливаться надбавка за интенсивность и высокие результаты работы за применение передовых приемов и методов труда, результативность финансово-хозяйственной деятельности. Перечень критериев за интенсивности и высоких результатов работы устанавливается локальным актом образовательной организации

3.2. Основанием для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является решение рабочей комиссии Учреждения, организующей работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников Учреждения, с участием руководителя.

3.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена в зависимости от их фактической нагрузки, размер надбавки не может превышать 120 % должностного оклада.

3.4. Категория работников, которым может быть установлена надбавка за интенсивность и высокие результаты работы: административно – управленческий персонал, учебно – вспомогательный персонал, педагогические работники, обслуживающий персонал.

3.10. В период действия на территории муниципального образования «город Ульяновск» режима повышенной готовности, карантина и других обстоятельств непреодолимой силы, выплаты стимулирующего характера сохраняются за работником на весь период указанных обстоятельств.

Критерии для установления выплат (надбавок) за интенсивность и высокие результаты работы

/п	Критерии	Показатели	Наименование должностей
1. Образовательная деятельность			
	Организация иных форм работы с детьми (вариативность услуг дошкольного образования): ЦИПР, ЦРР, группа кратковременного пребывания, вечернего пребывания, группа выходного дня и др.)	При условии личного участия	Педагогические работники, УВП
2. Работа в инновационном режиме			
	Участие в инновационной деятельности ведение экспериментальной работы	- наличие статуса РЭП, ФИП, РИП, МИП - наличие программы инновационной деятельности (без статуса) - наличие грантов	Педагогические работники, АУП

4. Надбавка за качество выполняемых работ

4.1. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МБДОУ по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей деятельности МБДОУ.

4.2. Основанием для установления надбавки за качество выполняемых работ является решение рабочей комиссии Учреждения, организующей работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников Учреждения.

4.3. Оценка результативности и эффективности деятельности работников учреждения осуществляется на основании утвержденных локальным актом критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников образовательного учреждения.

4.4. Часть критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников Учреждения рассматриваются один раз в квартал, другая часть – ежемесячно.

5. Выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.1. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам и является обязательной выплатой для указанной категории работников, которая отражается в штатном расписании. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с Порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций утвержденного Постановлением администрации города Ульяновска от 18 марта 2014 года № 1140.

6. Выплата (надбавка) за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки)

6.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности и инновационной деятельности. Указанная надбавка отражается в штатном расписании и является обязательной.

6.2. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276.

6.3. При оплате труда педагогических работников надбавки за квалификационную категорию рассчитываются с учетом нагрузки, установленной при тарификации.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательной организации	При наличии высшей квалификационной категории	При наличии первой квалификационной категории
дошкольные образовательные организации	5350,00	3750,00

7. Доплаты за личные достижения

7.1. Работникам за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин могут устанавливаться:

- доплата за ученую степень доктора наук - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- доплата за ученую степень кандидата наук - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова "Народный", - в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов "Отличник", "За отличную", - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов "За достижения", "За высокие достижения", - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

7.2. При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почетных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

8. Персональные надбавки

8.1. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных настоящим Положением. Решение об установлении и размер персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

8.2. Размер персональной надбавки не может превышать 120 % должностного оклада.

8.3. Персональная надбавка начисляется с 1 числа месяца, следующего за месяцем утверждения установления персональной надбавки на основании приказа руководителя образовательной организации, и выплачивается ежемесячно в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

8.4. Персональная надбавка не является обязательной выплатой.

8.5. Персональная надбавка может быть снижена или отменена ранее установленного срока в случае отсутствия средств фонда оплаты труда на указанные цели, а также в случае выявления нарушений в деятельности персоны (работника).

9. Премияльные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда)