

<p>ПРИНЯТО: на общем собрании работников МБДОУ №14 «Золушка» г.Сальска протокол № 2 от «23» 11. 2021 г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации Д/с №1 Давиденко И.Н. г. Сальска Ростовской области</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО, Приказ № 14 от 30.12.2021 г. заведующий МБДОУ №14 «Золушка» г.Сальска Герусова А.В.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 14 «Золушка» г.Сальска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №14 «Золушка» г.Сальска разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Администрации Сальского района № 1496 от 17.11.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района», Уставом МБДОУ № 14 «Золушка» г.Сальска, Коллективным договором.

Определяет перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок установления выплат стимулирующего характера, планирование средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

1.2. Стимулирование работников МБДОУ № 14 «Золушка» г.Сальска осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение профессионального уровня и квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ № 14 «Золушка»

г.Сальска. Приказ заведующего доводится до сведения всех работников образовательного учреждения (под роспись).

1.5. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом заведующего. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.6. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и распространяет свое действие с 01.01.2022 г.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам

2.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Надбавка *за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливается:

2.3.1. Педагогическим работникам- в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4. Надбавка *за качество выполняемых работ* в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета Сальского района на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размере до 20 % ставки заработной платы. Порядок установления определяется учреждением.

2.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы (службы):

- от 5 до 10 лет – 10 процентов,
- от 10 до 15 лет – 15 процентов,
- свыше 15 лет – 20 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктом 2.7.1. пункта 2.7. настоящего Положения (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие

отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

2.6. Работникам могут выплачиваться *премии по итогам работы* в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный так коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением и фиксируются в Положении «О премировании работников МБДОУ № 14 «Золушка» г. Сальска. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

2.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются *иные выплаты стимулирующего характера*:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания.

2.7.1. Надбавка *за квалификацию* устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавки за квалификацию устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2.7.3. Надбавка *за наличие ученой степени* устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.7.4. Надбавка *за наличие почетного звания* устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный»

или «заслуженный», или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» - до 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – до 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.8. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Порядок установления выплат за эффективность деятельности педагогическим работникам

3.1. Порядок выплат за эффективность деятельности распространяется на всех педагогических работников учреждения.

3.2. Размеры и порядок установления надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам устанавливается учреждением с учетом мнения профсоюзной организации и педагогического коллектива, в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников для осуществления результатов их деятельности.

3.3. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

3.3. Основанием для оценки результатов деятельности педагогических работников служит оценочный лист работника.

3.4. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности. Форма оценочного листа утверждена Приложением № 1 к данному Положению.

3.5. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогических работников на основе оценочных листов в учреждении приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

3.6. Председатель Комиссии назначается из числа педагогических работников. Председатель Комиссии несёт ответственность за ее работу, грамотное и своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

3.7. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых -3 года. Протоколы хранятся у руководителя учреждения.

3.8. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за 3 дня до заседания Комиссии), педагогические работники МБДОУ передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей эффективности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.9. Комиссия в установленные сроки (до 5-ти дней) проводит на основе представленных оценочных листов, с приложенными к ним документами, экспертную оценку эффективности деятельности педагогических работников учреждения за отчетный период (за месяц, предшествующий отчетному) в соответствии с критериями, утвержденными в данном положении.

3.10. Комиссия проверяет объективность данных на основании представленных документов, дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников с занесением её в оценочный лист за отчетный период в соответствии с критериями.

3.11. Результаты экспертной оценки отражаются Комиссией в Оценочном листе эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ за отчетный период за каждый показатель эффективности деятельности педагогических работников.

3.12. Педагогические работники учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

3.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника учреждения, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления работнику МБДОУ под роспись.

3.14. На основании результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Форма Сводного оценочного листа утверждена Приложением № 2 к данному Положению.

3.15. Руководитель МБДОУ копию протокола с листом согласования передает для рассмотрения и согласования Совету Учреждения и в профсоюзную организацию учреждения.

3.16. После получения листа согласования протокола с Советом Учреждения и профсоюзной организацией учреждения руководитель МБДОУ издает приказ о выплате поощрительных выплат за результативность и эффективность работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

3.17. Выплата доплаты за эффективность деятельности педагогических работников производится при наличии финансирования в месяц, следующий за отчетным периодом.

3.18. Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

3.19. В случае увольнения работника выплата доплаты за эффективность деятельности педагогического работника осуществляется на основании разового приказа заведующего МБДОУ № 14 «Золушка» г.Сальска, при наличии фонда на данный вид выплаты на день увольнения работника.

4. Сроки проведения оценки и выплаты эффективности деятельности педагогических работников

4.1. Определяются следующие отчетные периоды проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников: ежемесячно. Выплаты производятся в месяце, следующем за отчетным.

Заседание Комиссии проходит 3-7 числа месяца, следующего за отчетным; после 15-го числа отчетного периода издается приказ руководителя учреждения для начисления заработной платы на установленный срок.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки эффективности деятельности педагогических работников

5.1. В случае несогласия работника с результатами оценки, утвержденными Комиссией, работник в течение 7 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и с его баллами, вправе подать, а рабочая Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности, выставленной Комиссией. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения, установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

5.2. Апелляции работников МБДОУ по другим основаниям рабочей Комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника МБДОУ и дать ему письменное или устное (по желанию работника) разъяснение. Обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии по результатам проверки в течение 2-х дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах,

Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.3. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам.

Оценка, данная Комиссией по трудовым спорам на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

6. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

6.1. Настоящим Положением утверждается набор критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 3).

6.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагогических работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МБДОУ самостоятельно по согласованию с управлением образования Сальского района.

Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии учреждения, педагогического совета МБДОУ, профсоюзного комитета по мере необходимости изменения критериев эффективности профессиональной деятельности педагогических работников по согласованию с управлением образования Сальского района.

6.3. Основным критерием, влияющим на размер поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

6.4. Минимальное количество баллов, начиная с которого выплачивается доплата по эффективности профессиональной деятельности, составляет 15 баллов.

7. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности педагогических работников

7.1. Стимулирование работников за эффективность деятельности педагогических работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы.

7.2. Для определения размера выплат за эффективность деятельности педагогических работников Комиссия производит подсчет баллов каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла.

7.3. Порядок расчета стоимости балла согласно формуле:

$$S = \text{ФОТ}_{\text{ст}} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$N1, N2, \dots, Nn$ – количество баллов.

Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат за эффективность деятельности каждому педагогическому работнику за отчетный период.

8. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат и порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

8.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями.

Размер постоянных стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений педагогического работника может быть полностью лишен в случаях:

- нарушение статей Закона РФ «Об образовании»;
- нарушение Устава Учреждения;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, санитарно-гигиенического режима, инструкций по охране труда и технике безопасности;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.д.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- при наличии выговора.

8.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат педагогическому работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии согласованному с профсоюзной организацией.

8.3. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.