

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МБДОУ №18 «Белочка»
г.Сальска
Протокол № 1
от « 9 » 01 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ №18
«Белочка» г. Сальска
М.В. Нечитайло

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
№ 18 «Белочка»
г.Сальска
С.Ю. Нечитайло
Приказ № 18
от « 09 » 01 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 18 «Белочка» г.Сальска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №18 «Белочка» г.Сальска разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации Сальского района от 17.11.2021 № 1496 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района» Устава МБДОУ № 18 «Белочка» г.Сальска, Коллективного договора и определяет перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок установления выплат стимулирующего характера, планирование средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

1.2. Стимулирование работников МБДОУ №18 «Белочка» г.Сальска осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ №18 «Белочка» г.Сальска. Приказ заведующего доводится до сведения всех работников образовательного учреждения (под роспись).

1.4. 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.

1.5. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и распространяет свое действие с 09.01.2024 г.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам

2.1. В учреждении 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.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, 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 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 педагогической работы) 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 (раздел 3 настоящего положения).

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 порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи 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.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

2.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным 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, специалистов 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.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (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).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 1

Таблица № 1

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20

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.

2.7. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

2.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

2.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

2.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и

4
компетентности, качественному результату труда работникам
устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
 - за специфику работы;
 - за наличие ученой степени;
 - за наличие почетного звания,
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

2.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию 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 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).

2.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (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) в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15

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.

2.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

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) в соответствии с таблицей № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10

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 управлением образования.

2.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (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).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет.

Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

2.13. 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.

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

3. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее- надбавка за интенсивность) устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Под педагогическими работниками понимаются следующие категории работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- педагог – психолог;
- учитель – логопед;
- учитель-дефектолог;
- педагог дополнительного образования.

Порядок надбавки за интенсивность и ее размер устанавливается и определяется в зависимости от достигнутых показателей, а также критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников (приложение 1).

Установление критериев, не связанных с результативностью и качеством профессиональной деятельности педагогов, не допускается.

Основанием для оценки результативности и качества работы педагогических работников служит оценочный лист, заполненный работником самостоятельно.

Форма

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ результативности и качества труда педагога

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

(указывается период работы)

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Расчет показателей за истекший период (заполняется работником)	Балл самооценки (заполняется работником)	Балл, выставленный экспертной комиссией	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения баллов)
-------	-----------------------	------------	--	--	---	--

Оценочный лист содержит самооценку показателей эффективности деятельности с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности, срок хранения которых – 3 месяца.

Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества труда педагогических работников на основе его личного оценочного листа приказом заведующего по согласованию с профкомом создается экспертная комиссия (далее - Комиссия), состоящая из представителей учреждения и членов профсоюзного комитета. В состав Комиссии входит не менее 3 человек.

Председатель и секретарь Комиссии избираются сроком на 1 год и несут полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Не менее чем за 3 дня до заседания Комиссии, педагогические работники передают в Комиссию заполненные оценочные листы, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Решение Комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов, при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы текущего года хранятся у заведующего, предыдущих 4-х лет – в архиве.

Комиссия на основании представленных оценочных листов педагогов осуществляет оценку их профессиональной деятельности за отчетный период (квартал).

Заседание Комиссии проходит 3-7 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

После 15-го числа отчетного периода издается приказ заведующего для начисления надбавки за интенсивность за отчетный период.

Результаты оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога в баллах за каждый показатель результативности.

Оценочный лист подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

Решение Комиссии служит основанием для издания приказа об установлении надбавки за интенсивность.

В случае несогласия с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов их труда они не согласны и предоставить документы, подтверждающие неправомерность вынесенной оценки. Заявление не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию заявителя) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, в соответствии с ч. 5 трудового Кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право вносить Комиссии свои предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников.

Уменьшение или снятие надбавки за интенсивность может быть обусловлено дисциплинарными нарушениями педагогических работников.

Уменьшение или снятие надбавки за интенсивность педагогическому работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии согласованному с профсоюзной организацией.

Решение о лишении и уменьшении выплат надбавки за интенсивность устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии учреждения.

Для определения размера надбавки за интенсивность Комиссия производит подсчет баллов каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения. Размер средств для выплаты надбавки за интенсивность, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла.

Порядок расчета стоимости балла согласно формуле:

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

где S – стоимость одного балла;

ФОТ – размер средств для выплаты надбавки;

N1, N2..., Nn – количество баллов.

Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер надбавки за интенсивность каждому педагогическому работнику за отчетный период.

Сроки начисления надбавки за интенсивность:

за 1 квартал – в апреле месяце текущего года;

за 2 квартал- в июле месяце текущего года;

за 3 квартал- в октябре месяце текущего года;

за 4 квартал- в декабре месяце текущего года.

Выплата надбавки за интенсивность педагогическим работникам производится в следующем квартале за отчетным, при наличии средств на данный вид выплат.

Вновь принятым работникам надбавка устанавливается по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

В случае увольнения работника выплата надбавки за интенсивность осуществляется на основании разового приказа, заведующего МБДОУ при наличии средств для выплаты надбавки за интенсивность на день увольнения работника.

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 454134806024145915483320249861407208698181236617

Владелец Нечитайло Светлана Юрьевна

Действителен с 15.08.2024 по 15.08.2025