

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ДЕТСКИЙ САД № 57» Г.О. НАЛЬЧИК

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
МКДОУ «Детский сад № 57»

Г.И. Фоменко

9 сентября 2022.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МКДОУ

«Детский сад № 57» г.о. Нальчик

И.М. Кунашева

9 сентября 2022.

«Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и
порядок премирования работников МКДОУ «Детский сад № 57» г.о. Нальчик

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано для МКДОУ «Детский сад №57» г.о. Нальчик (далее ДОУ) в соответствии:

- с Трудовым Кодексом РФ,
- Законом РФ «Об образовании»,
- согласно Уставу ДОУ,
- Коллективному договору ДОУ,
- «Положению об оплате труда МКДОУ «Детский сад №57» с целью усиления социально экономической защиты работников ДОУ, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и порядке премирования работников МКДОУ «Детский сад № 57» г.о. Нальчик» (далее - Положение), разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников образовательных учреждений и представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образования, сохранения и укрепления здоровья воспитанников, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, укрепления высококвалифицированных кадров.

Положение является локальным нормативным актом ДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников ДОУ.

1.3. Настоящее положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы работников ДОУ, который формируется за счет направления на него:

- Средств высвобождаемых в течение финансового года, в результате оптимизации штатного расписания;
- Экономии по материальным затратам в размере, согласованном с главным распорядителем бюджетных средств;
- В случае образования экономии ФОТ ДОУ вследствие:
 - неполного замещения временно отсутствующих работников;

- отпусков без сохранения заработной платы.
- оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования
- и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ и на осуществление выплат стимулирующего характера (премий) работникам ДОУ.

1.4. Положение разрабатывается и согласовывается профсоюзным комитетом, утверждается и вводится в действие приказом руководителя ДОУ.

1.5. Система выплат стимулирующих надбавок работникам ДОУ включает в себя премиальные выплаты – премии, по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.7. Стимулирующие надбавки выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, по итогам финансового года и отменяются при ухудшении показателей работы.

1.8. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств руководитель ДОУ вправе приостановить осуществление выплат стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (выплат, доплат, надбавок)

2.1. Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя постоянные выплаты и разовые поощрительные выплаты:

2.1.1. Постоянные стимулирующие выплаты (надбавки и доплаты) - размер и порядок которых установлен ДОУ на продолжительный срок, но не более 1 года максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

К постоянным стимулирующим выплатам (надбавкам и доплатам) относятся следующие выплаты:

- **За интенсивность и высокую результативность работы** - выраженный в процентном либо в абсолютном размере.
- **Инициативность в реализации должностных обязанностей** - выраженный в процентном либо в абсолютном размере.
- **Выплаты за сложность и нагрузку в возрастной группе (воспитателям и младшим воспитателям)** - выраженный в процентном либо в абсолютном размере.

2.1.2. **Премиальные выплаты** - разовые персональные надбавки и доплаты, размер, порядок и условия применения которых определяются заведующей оформленные в локальном нормативном акте, в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Премиальные выплаты могут осуществляться в отношении работников ДОУ

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год (учебный или календарный);
- по итогам работы за полугодие (без больничных листов);
- победителям и лауреатам конкурса учебно – методических материалов.

2.3. Персональные надбавки за высокие показатели в труде являются стимулирующими выплатами, которые наряду с другими выплатами являются составной частью заработной платы (часть первая ст. 129 ТК РФ). Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). В соответствии со ст. 135 ТК РФ система оплаты труда, включая систему надбавок стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При установлении персональной надбавки заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, где обозначается её размер и причина.

Условия и причины для установления персональной надбавок:

- **Наличие переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня и большой объём работы.**

Порядок отмены персональной надбавки: изменение условий оплаты труда может быть произведено работодателем в порядке, предусмотренном ТК РФ. Трудовой кодекс РФ предусматривает два способа

изменения условий трудового договора: по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ).

2.4. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев, а также в процентном, либо абсолютном суммарном выражении.

2.5. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов по критериям для всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

2.6. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.7. Для установления работникам выплат стимулирующего характера по балльной системе создается **Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера** (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с **Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера**.

3. Порядок стимулирования

3.1. Стимулирование работников ДОУ осуществляется по балльной системе с учетом самооценки педагогических работников утвержденных в данном Положении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы всех категорий работников ДОУ, а также в процентном, либо абсолютном суммарном выражении.

3.2. Размер стимулирующей надбавки для педагогического персонала ДОУ определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество, если выбран данный метод для критерия оценки стимулирования.

3.3. Размер стимулирующей надбавки для работников ДОУ также может определяться в процентном, либо абсолютном суммарном выражении.

3.4. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера по балльной системе оценивает результативность и качество работы согласно данному Положению и определяет количество баллов, набранное каждым работником ДОУ, после самооценки конкретного работника.

3.5. Информация о распределении баллов объявляется на собрании трудового коллектива или вывешивается на стенде.

3.6. В течение 3-х дней с момента объявления информации о распределении баллов работник вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных данным Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.7. Комиссия обязана проверить заявление и дать ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления от работника. В случае установления факта нарушения норм данного Положения или счетной ошибки, комиссия принимает меры для ее исправления.

3.8. Решение комиссии о распределении баллов оформляется протоколом.

3.9. На основании протокола экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по балльной системе бухгалтерия рассчитывает размер стимулирующей надбавки для каждого работника.

3.10. На основании протокола руководитель ДОУ издает приказ о выплате надбавок из стимулирующей части фонда заработной платы работникам ДОУ.

4. Показатели для уменьшения размера стимулирующих выплат или ее лишения

4.1. За нарушение Устава и (или) Правил внутреннего трудового распорядка;

4.2. Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

4.3. За нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

4.4. При посещаемости ниже 70%.

- 4.5. Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников административно – управленческого персонала, педагогических работников, младшего обслуживающего персонала, иных работников учреждения;
- 4.6. При ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, невыполнение приказов, распоряжений руководителя дошкольного учреждения;
- 4.7. Наличие предоставленного по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (ТК РФ ст. 121), исключением являются отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ТК РФ ст.12.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

5.2. Работникам с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- Выплаты в виде персональной надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Выплаты в виде персональной надбавки работникам за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, непосредственно связанную с деятельностью ДОУ (дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- Выплаты в виде персональной надбавки работникам за особенности и специфику работы.
- Выплаты в виде персональной надбавки работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)
- Выплаты в виде персональной надбавки работникам за расширение зоны обслуживания.
- Выплаты в виде персональной надбавки работникам за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- Выплаты в виде персональной надбавки работникам за сверхурочную работу.
- Выплаты в виде персональной надбавки работникам за при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяется Руководителем в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным Договором.

5.4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, может производиться доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.5. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительной работы по одной и той же профессии или должности может производиться доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

5.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

6.1. Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

6.2. Единовременное премирование работников ДОУ производится на основании приказа руководителя.

В качестве расчетного периода для начисления премии может приниматься отработанное время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году, а так же:

- по итогам подготовки детского сада к новому учебному году;
- по итогам проведения открытых мероприятий на город, республику;
- по итогам учебного года;
- Ко Дню дошкольного работника;
- За занятое I, II, III место в городских, республиканских и региональных конкурсах.

6.3. Для реализации поставленных целей в ДОУ вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующей ДОУ;
- награждение почетной грамотой ДОУ;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- награждение почетной грамотой Местной Администрации г.о. Нальчик;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Учредителя;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Минпросвещения КБР;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ».

6.4. Основными показателями деятельности, учитываемыми при премировании являются:

Для старшего воспитателя, методиста:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (экспертный совет, педагогический совет и т.д.)
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
- уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовая план воспитательно-образовательной работы, Программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)
- Выполнение инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций
- Использование в работе новых, передовых технологий.
- Участие и победы в городских и республиканских конкурсах.
- Представление опыта работы ДОУ, педагогов ДОУ на разных уровнях.
- Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж ДОУ.
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

Для педагогических работников:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом
- организация предметно-пространственной развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах.
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций
- своевременное и качественное оформление документации.
- Использование в работе новых, передовых технологий.
- Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района.

- Участие и победы в районных и краевых конкурсах.
- Отсутствие жалоб со стороны родителей.
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

Для воспитателей:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.
- организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях.
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций
- своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаляющих процедур, протоколы родительских собраний и др.) другие
- Отсутствие задолженности по родительской оплате.
- Использование в работе новых, передовых технологий.
- Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и города.
- Участие и победы в городских и республиканских конкурсах.
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости.
- Отсутствие жалоб со стороны родителей
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

Для заведующего хозяйством:

- Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ.
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.
- Обеспечение качественного контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ.
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
- Качественное и своевременное оформление документации.

Для младших воспитателей:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря.
- Участие в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада.
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе.
- Участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме: заготовление овощей на зиму и т.д.
- качественное выполнение своих обязанностей
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)

Для младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
- Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря.
- Участие в ремонте ДОУ.
- Качественное исполнение своих обязанностей.
- Содержание помещений и территории ДОУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
- Оперативность выполнения заявок.
- Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса
- Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)

7. Показатели влияющие на уменьшение премии или лишение.

7.1. Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

- нарушение сан.эпид.режима -20%
- нарушение техники безопасности, пожарной безопасности -50%
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей -50%
- нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество УВР) и персонала (за неаккуратное и грубое отношение к детям) - 50%
- за детский травматизм по вине работника -100%
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы -20%
- за ошибки в ведении рабочей документации -10%
- отсутствие результатов в работе с семьей (наличие задолженности по оплате за питание детей в ДОУ) -20%
- отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация-до 50%
- при высокой заболеваемости детей - до 25%
- некачественное приготовлении пищи-до 50%
- несвоевременное обеспечение сменности белья-до 20%
- несвоевременное обеспечение продуктами питания - до 20%.