


Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад «Радуга»

Морскова Т.А.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «РАДУГА» Г. КОЗЛОВКА
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Принято:
на общем собрании работников
протокол № 02 от 03.02.2023

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад «Радуга» г. Козловка Чувашской Республики (далее – учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы в соответствии с Постановлением администрации Козловского района от 30.09.2013 года № 587 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Козловского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования» (с изменениями и дополнениями) исходя из Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Радуга» г. Козловка Чувашской Республики, утвержденного приказом заведующего от 28 ноября 2022г. №110.

Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Радуга»

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ_{ст}) определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times Д_{ст}$, где

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда работников образовательных учреждений на соответствующий бюджетный год;

Д_{ст} – стимулирующая доля ФОТ_{оу}

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из размеров стимулирующей доли фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Радуга», указанных в разделе 1 настоящего Положения, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за высокие результаты работы;
- ✓ надбавка за качество выполняемых работ;
- ✓ надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ✓ премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы;
- ✓ доплаты и надбавки от оклада (ставки):

- лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего

профессионального образования Российской Федерации", значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании", - надбавка до 25 процентов;

- лицам, работающим в ДОУ, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук;
- докторам наук - до 30 процентов;
- кандидатам наук - до 20 процентов.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

3.2. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавок за качество выполняемых работ выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Учреждения. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (кроме заведующего Учреждения, критерии и показатели деятельности которого утверждаются управлением образования администрации Козловского района) утверждаются заведующим Учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом государственного общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным представительным органом работников в соответствии с трудовым законодательством).

3.3. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавок за качество выполняемых работ осуществляются на основании решения рабочей группы и приказа заведующего Учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера заведующему Учреждения принимается управлением образования администрации Козловского района, другим работникам - Учреждения по согласованию с органом государственного общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

3.4. Надбавка за высокие результаты работы производится работникам Учреждения за:

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом заведующего Учреждения. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за высокие результаты работы не ограничена.

3.5. Надбавка за качество выполняемых работ работнику Учреждения устанавливается заведующим Учреждения с учетом выполнения работником утвержденных Учреждением критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителей учреждений, критерии и показатели премирования которых утверждаются управлением образования администрации Козловского района).

3.6. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитателям, за:

- участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ – **0,1**;
- выполнение работ по очистке и благоустройству групповой площадки (уборка снега, сбивание сосулек, посадка, полив, чистка песочниц и т.п.) - **0,1**;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения – **0,1**;
- выполнение дополнительных работ, связанных с текущим ремонтом групповых помещений – **0,2**.

Размер надбавки – до **0,5** оклада (ставки).

3.7. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- ✓ подготовке объектов к учебному году;
- ✓ устранении последствий аварий;
- ✓ подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

3.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Учреждения;
- ✓ участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.9. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

3.10. Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, полугодично и ежегодно.

IV. Регламент участия рабочей группы в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работником утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая группа, созданная для этих целей приказом заведующего. В ее состав включается председатель Попечительского совета Учреждения, председатель профсоюзной организации Учреждения, представители работников Учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику учреждения (приложение № 1). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников учреждения на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей группы с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей группы, номера и даты. В случае запроса работника учреждения о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью заведующего и печатью.

После получения листа согласования протокола с председателем Попечительского совета Учреждения и председателем профсоюзного комитета Учреждения, заведующий издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам Учреждения за соответствующий период и передает в централизованную бухгалтерию для начисления надбавок.

Заседание рабочей группы по рассмотрению вопроса установления ежемесячны поощрительных выплат по результатам работы проводится 1 раз в год в январе в первой половине месяца.

В случае установления рабочей группой существенных нарушений представленные результаты возвращаются работникам учреждения для исправления и доработки.

В случае несогласия работника учреждения с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник учреждения вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям рабочей группой не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая группа обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника МБДОУ «Детский сад «Радуга» и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника учреждения выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания рабочей группы ее решение об утверждении оценочного листа вступает в силу.