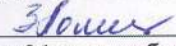


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 87»

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФКОМА

председатель профсоюзного комитет
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 87»

 З.В. Ломакина
« 01 » октября 20 21 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий муниципального

дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 87»

 Н.В. Панихина

Приказ № 50/12 от « 01 » октября 20 21 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МДОУ «ДЕТСКИЙ САД №87»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МДОУ «Детский сад №87» (далее — Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 г. № 465-п «Об оплате труда работников системы образования Ярославской области», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 544н от 18.10.2013 г., показателями эффективности деятельности педагогических работников ДОУ, согласовано с председателем ПК работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок выплат стимулирующего характера работникам МДОУ «Д/с №87» (далее — Учреждение).

1.3. Основными целями настоящего Положения являются:

- повышение мотивации работников учреждения к качественному труду;
- создание условий для привлечения в учреждение высококвалифицированных специалистов.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

- повышение эффективности и качества труда сотрудников;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и доходом сотрудников;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня сотрудников;
- привлечение в образовательное учреждение молодых кадров.

1.5. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения определяются в коллективном договоре и закрепляются в локальных правовых актах Учреждения.

1.6. Распределение стимулирующих выплат работникам Учреждения носит общественный характер.

1.7. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера Учреждения по представлению заведующего Учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности работников Учреждения, принятыми Учреждением самостоятельно, по каждой категории работников.

1.8. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения определяется Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера Учреждения в соответствии с методикой расчета стимулирующих выплат, принимаемой Учреждением самостоятельно.

1.9. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяется настоящим Положением.

1.10. Перечень показателей эффективности деятельности работников для начисления стимулирующих выплат Учреждения может быть изменен, дополнен и расширен заведующим Учреждением с учетом мнения ППО учреждения.

2. Установление выплат стимулирующего характера.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения устанавливаются периодически и разово.

В качестве факторов, определяющих сложность труда могут быть выделены:

- функции, содержащие содержание труда: увеличение объема работ (оформление поздравительных материалов для сотрудников ДООУ и социальных партнеров; ответы на обращения, поступающие от органов самоуправления; в связи с увеличением списочного состава детей; сезонное оформление участков; стирка вручную; уборка мусора за пределами ДООУ; уполномоченный представитель по охране труда; ведение отчетной документации; ведение электронной очереди и воинского учета; ведение, учет КРП; консультационный пункт; контроль электронной почты; обучение ТБ, ОТ; профсоюзная работа; работа в цветниках; работа с сайтами; работа по системе АСИОУ; расширение зоны обслуживания; выполнение работ курьера; покос травы; обрезка зеленых насаждений; очистка крыш от снега).

- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

При оценке показателей за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- сложность выполняемых работ;
- высокая результативность выполняемых работ;
- выполнение особо важных и сложных заданий руководителя.

- Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты по результатам оценки показателей эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, за год одновременно.

Выплаты по результатам оценки показателей эффективности деятельности по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за достигнутые результаты работы.

При оценке показателей эффективности деятельности учитывается:

- соответствие деятельности работников требованиям законодательства РФ;
- высокие показатели качества муниципальных услуг, оказываемых Учреждением;
- организация эффективного взаимодействия всех участников образовательных отношений;

- сохранение и улучшение потенциала здоровья воспитанников и создание эффективной системы оздоровления детей;
- информационная открытость профессиональной деятельности;
- активное участие сотрудников и воспитанников в мероприятиях различного уровня;

- общественная активность сотрудников учреждения;

- **Премияльные выплаты по итогам работы.**

Премияльные выплаты по итогам работы деятельности работников Учреждения устанавливаются по итогам работы за год единовременно.

- **Иные поощрительные и разовые выплаты.**

- выплаты к праздничным датам: 8-е марта, День защитника отечества, День знаний, День дошкольного работника, День бухгалтера, День медицинского работника;

- выплаты за счет стимулирующего ФОТ (при доведении месячной заработной платы работника до уровня МРОТ);

- выплаты за подготовку ДООУ к новому учебному году (покраска, мелкий ремонт);

- выплаты за внедрение, разработку и освоение новых программ, сайтов и т.п.;

- за активное участие в проведении массовых мероприятий ДООУ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных средств из бюджета на оплату труда работников Учреждения по решению заведующего Учреждения, при этом в отношении:

- заместителя заведующего и иных работников (работников бухгалтерии, зам. заведующего по АХР, медицинские работники, старший воспитатель), подчиненных заведующему учреждения, непосредственно заведующим;

- остальных работников учреждения, подчиненных заместителям заведующего и медицинским работникам, старшему воспитателю по их представлению.

Работник, которому в отмеченном периоде было применено дисциплинарное взыскание, к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

Право решающего голоса остается за заведующим учреждения.

Методика оценки качества образовательной деятельности работников учреждения

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

2.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

2.3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется для каждой категории работников отдельно.

2.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование и определяет степень достижения данного показателя.

Размер стимулирующей выплаты в денежном выражении каждому работнику Учреждения определяется по следующей формуле:

$F_{сн}$

$C_{Нр} = \text{-----} \times C_{бр}$

$C_{бв}$

Где:

СНр — симулирующие выплаты конкретному работнику;
Фсн — фонд выплат за качество и напряженность;
Сбв — сумма баллов всех работников учреждения;
Сбр — сумма баллов конкретного работника Учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

3. Регламент общественного распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

3.1. Регламент общественного распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливает порядок реализации принятого и действующего в Учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

3.2. Для оценки профессиональной деятельности работников Учреждения ежегодно создается экспертная комиссия в количестве 5 человек.

3.3. В состав экспертной комиссии входят председатели администрации Учреждения, ППО и члены коллектива работников Учреждения.

3.4. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждаются решением заведующего Учреждением, принятым с учетом мнения ППО Учреждения.

3.5. Заседания проводятся в течение года.

3.6. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

3.7. Председатель экспертной комиссии составляет сводный протокол по всем работникам Учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

3.8. Экспертная комиссия Учреждения:

- определяет денежное содержание одного балла — основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих выплат на общее число баллов всех работников Учреждения;

- устанавливает выплату в денежном выражении каждому работнику Учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

передает итоговый протокол заведующему Учреждения.

3.9. Заведующий Учреждения на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом ППО Учреждения.

3.10. Порядок и размеры премирования работников Учреждения разрабатываются администрацией Учреждения и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета ППО Учреждения.