

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
(протокол от _____)
Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ О.А. Вотинцева

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МБДОУ ПГО «Детский сад № 54»
№159 – Д от «2» сентября 2019 г.

Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Полевского городского округа "Детский сад № 54 комбинированного вида"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлением Главы Полевского городского округа «Об оплате труда работников муниципальных организаций Полевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа» от 28.12.2016 №472-ПА и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Полевского городского округа «Детский сад №54 комбинированного вида» (далее – организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников организации, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

Положение о стимулировании направлено на индивидуализацию материального вознаграждения каждого работника, учет индивидуальных результатов и достижений, способствующих повышению качества образовательного и воспитательного процесса, сохранения здоровья воспитанников, усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.4. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель организации, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ ПГО «Детский сад № 54».

2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

2.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется организацией с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, применяемых на основании локально-нормативных актов организации, утвержденных по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Решение о введении, приостановлении или отмене выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципальной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для организации (Приложение 1-19).

2.6. Размер выплаты определяется пропорционально суммарному баллу по всем критериям оценки показателей эффективности работы работников с учетом периодичности выплаты и не зависит от объема работы (ставки) работника.

2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается 1 раз в месяц. Утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.8. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

1) выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20%

2) выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 40%

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

за организацию качественной работы по ведению мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса в рамках уставной деятельности образовательной организации, за общественно - значимую работу по реализации государственно-общественного характера управления	до 50%
за организацию качественной работы по ведению мероприятий по охране труда и правовому всеобучу.	до 30%
за организацию качественной работы на сайтах: официальный сайт организации, ГМУ, zakupki.gov.ru	до 30%
за организацию качественной работы по созданию условий для детей в группах оздоровительной направленности, в офтальмологических группах для детей с нарушением зрения	педагоги – до 15% мл. восп. – до 10%
за организацию качественной работы по ведению личных дел воспитанников	до 20%

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок приказом руководителя, трудовым договором.

2.9. Работникам учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в по решению руководителя могут быть установлены на 01 сентября и 01 января текущего года ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в соответствии с Порядком отдельных выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа.

Категории	Стаж работы	Ежемесячная доплата
– Педагогические работники	от 2 до 5 лет	3%
	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 лет и более	10%

2.10. Стимулирующие выплаты работникам муниципальных учреждений не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.11. Стимулирующая надбавка может устанавливаться на неопределенный период, но не более чем на 1 год.

2.12. Установление выплат по итогам работы работникам осуществляется в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.13. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.14. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации применяется единовременное премирование работников в соответствии с Положением о премировании.

2.15. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальной организации в соответствии с Положением о премировании.

2.16. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

2.17. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи, принятым руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией, или (и) коллективным договором, соглашением.

С учетом мнения трудового коллектива
протокол № 5 от 28.08.2019 года