

Приложение № 4 к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №110»

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 110»
(МДОУ «Детский сад № 110»)

Принято на общем собрании работников
трудового коллектива
МДОУ «Детский сад № 110»

Протокол № 4
19.04.2023



Л.Б. Берук

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ (УСТАНОВЛЕНИИ ПОощРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ,
ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ)**

С учетом мнения выборного
профсоюзного органа
МДОУ «Детский сад № 110»

Председатель КСРО
И.В. Котосилова И.В.
19.04.2023

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И (ИЛИ) ДОПЛАТ)**

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в **муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 110»** (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

2. Источники выплат стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета. Средства на выплаты стимулирующего характера работникам, занятым в оказании платных образовательных услуг, планируются при расчете фонда оплаты труда за счет приносящей доход деятельности.

Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

3. Основания для назначения стимулирующих выплат работникам.

3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении воспитанниками знаниями, умениями, навыками);
- в сохранении и укреплении здоровья воспитанников (низкая заболеваемость, высокий индекс здоровья);
- отсутствие травматизма;
- в сохранении контингента воспитанников (высокая посещаемость обучающихся группы).

3.1.2. Участие в методической работе:

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города и выше.

3.1.3. Напряжённость и интенсивность труда.

3.1.4. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

3.1.5. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

- 3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:
- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;
 - в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
 - в сохранении контингента обучающихся и состава педагогических работников.
- 3.2.2. Наличие у Детского сада статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.
- 3.2.3. Участие Детского сада в мероприятиях, проводимых на уровне города.
- 3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.
- 3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.
- 3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Детского сада.
- 3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций.
- 3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).
- 3.2.9. Предоставление Детского сада дополнительных образовательных услуг; проведение работы с социально неблагополучными семьями.
- 3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Детский сад со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.
- 3.2.11. Низкий уровень травматизма в Детском саду.
- 3.2.12. Эффективное управление Детским садом. Эффективность управления Детским садом определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.
- 3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:**
- 3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- 3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.
- 3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.
- 3.3.4. Напряжённость и интенсивность труда.
- 3.3.5. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.
- 3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы, Виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)
Старший воспитатель	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и документации)	до 100%

Воспитатель	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	до 30%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 30%
	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	до 50%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Выполнение муниципального задания	до 50%
Младший воспитатель	Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада	до 50%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 50%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	до 30%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления зала и стендов в группах)	до 50%
Учитель-логопед, педагог-психолог	Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учёте у данного специалиста	до 30%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления кабинета и стендов в группах)	до 50%
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 30%
Медсестра по организации питания, старшая медсестра	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации)	до 100%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
Повар, подсобный работник	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Отсутствие случаев травматизма на пищеблоке	до 30%
Машинист по стирке белья	Интенсивность и напряженность труда	до 150%
	Отсутствие случаев травматизма в прачечной	до 30%
Дворник	Интенсивность и сложность труда (погодные условия и др.)	до 150%
Рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник, электромонтёр	Интенсивность и сложность труда	до 150%
Сторож	Интенсивность и сложность труда	до 100%
	Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (уборка лестницы)	до 50%
Секретарь – машинистка, делопроизводитель, Бухгалтер, Главный бухгалтер	Интенсивность и сложность труда	до 100%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности)	до 100%
Заместитель заведующего по	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности)	до 100%

АХР	Увеличение объема работ	до 50%
	Интенсивность и сложность труда	до 100%
Уборщик служебных помещений	Интенсивность и сложность труда	до 100%

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

5.1. Для назначения стимулирующих выплат по результатам труда администрация Детского сада представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты могут быть установлены в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Детского сада производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада в соответствии с основаниями для установления выплаты или в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Детском саду, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

6. Заключительные положения.

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

6.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с уполномоченным представителем работников Детского сада.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.