

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №12
«Белочка» с корпусом №2 «Соболёк

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ МБДОУ Д/С №12 «БЕЛОЧКА»
(Является приложением к главе 6 Положения об оплате труда
работников МБДОУ д/с №12 «Белочка»)

Невьянск
2023г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №12 «Белочка» с корпусом №2 «Соболёк» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образования, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

1.3. 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. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат за качество и результативность труда

2.1. 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 всего соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

2.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график

работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения 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 учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

2.5. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

2.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в учреждении.

2.7. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

2.8. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.9. Стимулирующие выплаты осуществляется на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, которая

предоставляется заведующему учреждения, заместителям по итогам месяца, квартала, полугодия или учебного года.

2.10. Стимулирующие выплаты могут носить периодический характер (ежемесячно, ежеквартально, 1 раз в полгода). Максимальный период выплат – 1 год.

2.11. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом заведующего учреждением.

2.12. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя ДООУ.

Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.13. Для назначения стимулирующих выплат в учреждении общим собранием работников создается комиссия, которая утверждается приказом заведующего учреждением. Комиссия создается сроком на один год.

Работники учреждения предоставляют комиссии самоанализ в соответствии с графиком на утвержденных бланках. Председатель комиссии предоставляет для согласования заведующему учреждением аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат. По результатам заведующий учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

6.2. В отдельных случаях заведующий учреждением имеет право для выплат стимулирующего характера использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Главный бухгалтер в срок до 18 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает заведующему МДОУ справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и

экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.5. При дефиците денежных средств на оплату труда все или часть стимулирующих выплат могут быть уменьшены, приостановлены или даже отменены на определенный срок приказом.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 548923307783482480876436394463496321380627608350

Владелец Данилова Валентина Валерьевна

Действителен с 17.07.2023 по 16.07.2024