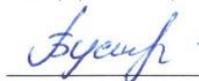


«Согласовано»
Председатель Профкома
МАДОУ "ЦРР - детский сад №21"

 (Дружинина С.В.)

" 09 " 10 20 20 г.

«Согласовано»
Председатель
Совета трудового коллектива
МАДОУ "ЦРР - детский сад №21"

 (Бусырева О.В.)

" 09 " 10 20 20 г.

«Утверждаю»

Директор
МАДОУ "ЦРР - детский сад №21"

 (Аракчаа Т.А.)

Приказ № 104 от " 09 " 10 20 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ №37-П О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МАДОУ «ЦРР – ДЕТСКИЙ САД № 21»

КЫЗЫЛ, 2020

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о стимулирующих выплатах работникам МАДОУ «ЦРР - детский сад № 21» (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы премирования и выплат стимулирующего характера для работников МАДОУ "ЦРР - детский сад № 21" (далее - ДОУ), и порядка их применения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Республики Тыва от 16.07.2015 года №357 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва" (с изменениями на 04.04.2018 г.), Постановлением мэрии г. Кызыла от 28.08.2015 № 925 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) города Кызыла» (в ред. постановлений мэрии г. Кызыла от 14.02.2018 № 143, от 23.08.2018 № 962), Приказом Министерства образования и науки Республики Тыва от 16.03.2016 года №307/1-д "Об утверждении методических рекомендаций по установлению стимулирующих выплат работникам образовательных организаций Республики Тыва", Постановления мэрии города Кызыла от 22.03.2016 N 259 "О введении новых систем оплаты труда работников учреждений города Кызыла", Постановлением Мэрии города Кызыла от 26.05.2017 N 551 "Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам муниципальных образовательных организаций города Кызыла", Положением №27-П "Об оплате труда работников МАДОУ "ЦРР - детский сад №21" (утв. приказом ДОУ №97 от 18.12.2019 года).

1.3. В целях поощрения установлены следующие выплаты стимулирующего характера за:

- качество и высокие результаты;
- наличие почетных званий и государственных наград;
- педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые;
- стаж педагогической работы;
- премии за выполненную работу.

1.4. Стимулирующие выплаты за качество работы и высокие результаты, в том числе административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются локальными нормативными актами образовательных организаций по итогам работы за конкретный период и конкретные результаты в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

1.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, за почетные

звания и ученую степень, за стаж педагогической работы назначаются в соответствии с Положением об оплате труда №27-П, являются гарантированными и выплачиваются ежемесячно.

1.6. Иные выплаты из фонда стимулирования производятся с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

1.7. Определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется из минимальных размеров ставок заработной платы и минимальных размеров должностных окладов.

1.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за качество и высокие результаты и премий определяется в процентном отношении к окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

1.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы Директора ДОУ и средней заработной платы работников организации, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

1.10. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей директора организаций и средней заработной платы работников организации (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера), формируемое за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

1.11. Источником выплат стимулирующего характера за качество работы и высокие результаты и премий работникам являются экономия средств фонда оплаты труда в пределах выделенных бюджетных ассигнований и средства от приносящей доход деятельности.

2. Порядок установления стимулирующих выплат и премий

2.1. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам ДОУ.

2.2. При установлении выплат стимулирующего характера для работников следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

2.3. В целях поощрения в рамках настоящего Положения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество и высокие результаты;
- премия за выполненную работу.

2.4. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы выплачиваются в случаях:

- особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения Детского сада;

- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ среди населения;
- непосредственного участия в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных программ;
- выполнения функций наставников над молодыми педагогами ДОУ (с педагогическим стажем до двух лет) в размере не менее 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

2.5. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.6. Для работников может быть установлен один или несколько видов премий исходя из периода и объема экономии фонда заработной платы:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) при условии достижения качественных и количественных показателей результатов работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.7. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель на основании настоящего Положения.

2.8. Стимулирующие выплаты работникам назначаются приказом Директора на основании представления Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ (далее - Комиссия) в пределах выделенных бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. В состав комиссии входят представители первичной организации профсоюза, представители коллегиальных органов управления организацией, предусмотренные Уставом этой образовательной организации, а также могут входить представители учредителя организации. Комиссия обеспечивает государственно-общественный принцип управления организацией.

2.9. Директор ДОУ не должен допускать принятие сверхлимитных денежных обязательств, в том числе по начислению заработной платы, превышающей лимиты бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, а также соблюдать предельный уровень соотношения средней заработной платы Директора ДОУ и средней заработной платы работников организации, заместителей директора ДОУ и средней заработной платы работников организации (без учета директора, заместителей директора), формируемый за

счет всех источников финансового обеспечения.

2.10. Не устанавливается и не выплачивается стимулирующая выплата и/или премия за качество и высокие результаты в случае наличия у работника действующего дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение свои должностных обязанностей, отдельных поручений руководства ДОО, непосредственно связанных с осуществлением трудовой деятельности работника, на дату принятия решения о выплате.

3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, старшего воспитателя и др.)

3.1. Директору ДОО выплаты стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по решению учредителя, в ведении которого находится образовательная организация, с учетом достижения показателей государственного (муниципального) задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и настоящим Положением не регулируются.

3.2. Размеры выплат стимулирующего характера заместителей директора ДОО, старшего воспитателя устанавливаются в трудовом договоре Директором с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности в выделенных бюджетных ассигнованиях.

3.3. Критерии и показатели для стимулирования заместителей директора и старшего воспитателя приведены в Приложениях 1, 2, 3 к настоящему Положению. По результатам оценки качества и результатов работы заместителей директора и старшего воспитателя стимулирующие выплаты могут быть установлены в размере до 60% от оклада без учета повышающего коэффициента.

3.4. Для административного персонала могут быть установлены стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы в размере до 50% от оклада без учета повышающего коэффициента.

3.5. Оценка эффективности деятельности административно-управленческого персонала производится по итогам конкретного периода (месяц, квартал, полугодие или год).

4. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности педагогических работников

4.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда зависит от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы и общих коллективных показателей.

4.2. Критерии и показатели для стимулирования педагогических работников приведены в приложениях 4, 5, 6 к настоящему Положению.

По результатам оценки качества и результатов работы педагогических работников могут устанавливаться стимулирующие выплаты до 50%.

4.3. По решению директора педагогическим работникам, имеющим высшую и первую квалификационные категории, реализующим образовательные и дополнительные образовательные программы дошкольного образования может быть установлена стимулирующая выплата за создание и внедрение образовательной инновационной предметно-развивающей среды в группах, кабинетах, в размере до 50% от оклада (ставки) без учета повышающего коэффициента.

4.4. Оценка эффективности деятельности педагогических работников ДОО производится по итогам конкретного периода (месяц, квартал, полугодие или год).

5. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Критерии и показатели для стимулирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала приведены в приложении 7 к настоящему Положению.

5.2. По результатам оценки качества и результатов работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации могут устанавливаться стимулирующие выплаты до 50% от оклада (ставки) без учета повышающего коэффициента.

5.3. Оценка эффективности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций и учреждений дополнительного образования производится по итогам конкретного периода (месяц, квартал, полугодие или год).

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается Директором с учетом мнений Совета трудового коллектива и первичной организации профсоюза ДОО.

6.2. Настоящее положение действует с даты утверждения до его отмены или замены Положением в новой редакции.