

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №279»
(МАДОУ «Детский сад №279»)

ПРИНЯТО
Общим собранием
трудового коллектива
Протокол №1 от 10.01.2022 г.

СОГЛАСОВАНО
с Управляющим советом
протокол №1 от 20.01.2022г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад №279»
от 20.01.2022 №4/2
О.Н. Криворученко

Криворученко
Оксана
Николаевна

Подписано цифровой подписью:
Криворученко
Оксана Николаевна
Дата: 2022.01.20 15:13:21 +07'00'

Локальный акт

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат,
премий педагогическим работникам
МАДОУ «Детский сад №279»

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, премий педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад №279» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования», приказом комитета по образованию города Барнаула от 27.06.2019 №1239-осн «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула» (изменения и дополнения в приложении приказа комитета по образованию города Барнаула от 25.09.2019 №1692-осн, в приложении приказа комитета по образованию города Барнаула от 18.12.2019 №2369-осн), приказом комитета по образованию города Барнаула от 15.01.2020 №43-осн «Об утверждении Порядка осуществления стимулирующих выплат за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула».

1.2. Положение устанавливает порядок распределения Управляющим советом МАДОУ «Детский сад №279» (далее – учреждение) стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ).

Целью стимулирования труда педагогических работников учреждения является повышение мотивации педагогических работников на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования, повышение ответственности и профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, улучшение исполнительской дисциплины, развитие творческой активности и инициативы, мотивации педагогических работников в области инновационной деятельности.

1.3. Положение принимается на заседании Общего собрания трудового коллектива учреждения, утверждается приказом заведующего учреждения.

2.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утвержденной локальным актом учреждения:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- за обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- за содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

2.5. Для младших воспитателей учреждения устанавливаются следующие единовременные выплаты:

2.5.1. В связи с профессиональным праздником День воспитателя и всех дошкольных работников;

2.5.2. В связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) при условии работы в учреждении не менее трех лет;

2.5.3. За особые успехи в профессиональной деятельности;

2.5.4. По итогам года.

2.6. Единовременная выплата не осуществляется при наличии у младшего воспитателя не снятого дисциплинарного взыскания.

2.7. Решение об отказе в единовременной выплате принимается заведующим учреждения при недостаточности средств ФОТ.

3. Порядок стимулирующих выплат младшим воспитателям учреждения.

3.1. Размер стимулирующих выплат младшим воспитателям учреждения определяется заведующим, согласно установленным критериям оценки деятельности младших воспитателей, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

3.2. Решение об установлении стимулирующих выплат младших воспитателей учреждения оформляется приказом заведующего.

3.3. Каждый показатель результата деятельности младшего воспитателя оценивается в баллах и суммируется.

3.4. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и подписывается заведующим, доводится для ознакомления под подпись работнику.

4. Регламент начисления баллов.

4.1. Оценка работы за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности младшего воспитателя проводится по итогам каждого полугодия: в январе за период с июля по декабрь, в июле - с января по июнь.

4.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется младшим воспитателем и предоставляется заведующему до 20 числа января и июля.

4.3. Стимулирующие выплаты младшим воспитателям начисляются за фактически отработанное время в текущем месяце, с учетом нагрузки, указанной в трудовом договоре, и штатной занятости.

4.4. Для вновь принятого младшего воспитателя и младшего воспитателя, вышедшего из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет (до 3 лет), стимулирующие выплаты устанавливаются, исходя из среднего балла младших воспитателей учреждения по результатам полугодия.

4.5. Для младшего воспитателя, работающего по внутреннему совместительству по другой должности при производственной необходимости, стимулирующие выплаты производятся по среднему баллу учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения по результатам полугодия за фактически отработанное время.

4.6. Каждый показатель результата деятельности и самооценки младшего воспитателя оценивается в баллах, суммируется, округляется до целого числа в пользу младшего воспитателя, подписывается заведующим учреждения и доводится для ознакомления под роспись младшему

воспитателю в течение 2-х рабочих дней, затем передается в Управляющий совет учреждения.

В случае отказа младшего воспитателя от ознакомления с оценочным листом, факт отказа фиксируется в присутствии младшего воспитателя и не менее двух работников учреждения.

4.7. Заведующий передает оценочные листы в Управляющий совет учреждения в течение 2-х рабочих дней со дня ознакомления (отказа от ознакомления) младшего воспитателя с оценочным листом.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения выплат стимулирующего характера.

5.1. Снижение размера стимулирующих выплат младшему воспитателю учреждения согласовывается с Советом учреждения по предоставлению заведующим учреждения информации в случаях:

5.1.1. Нарушения устава учреждения, локальных актов учреждения – на 30%;

5.1.2. Нарушения исполнительской дисциплины – на 30%;

5.1.3. Нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 30%;

5.1.4. Нарушения требований по организации питания воспитанников – 30%;

5.1.5. Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) воспитанников и работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций – 30%;

5.1.6. За применение к младшему воспитателю меры дисциплинарного взыскания:

- в виде замечания – на 30%;

- в виде выговора – на 50%.

Младшему воспитателю учреждения, имеющему дисциплинарное взыскание, уменьшение стимулирующей выплаты производится в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

При привлечении младшего воспитателя к дисциплинарной ответственности при наличии неснятого дисциплинарного взыскания процент снижения размера стимулирующей выплаты суммируется.

5.2. Срок снижения размера стимулирующих выплат устанавливается приказом заведующего о снижении размера стимулирующих выплат младшему воспитателю учреждения.

5.3. За дни временной нетрудоспособности, дни нахождения в очередном или учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы стимулирующие выплаты не производятся.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки.

6.1. В случае несогласия младшего воспитателя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Управляющим советом учреждения, он вправе подать апелляцию в специально созданную комиссию по урегулированию споров учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

6.2. Апелляция не может содержать претензий к составу Управляющего совета учреждения и процедуре оценки.

6.3. На основании поданной апелляции комиссия по урегулированию споров Учреждения в срок не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения.

6.4. В присутствии младшего воспитателя, подавшего апелляцию, члены комиссии по урегулированию споров учреждения проводят дополнительную проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными заведующего учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности младшего воспитателя), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

6.5. Оценка, данная комиссией по урегулированию споров учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Управляющего совета учреждения.

7. Критерии и показатели результатов профессиональной деятельности младшего воспитателя.

- 7.1. Критерии и показатели результатов профессиональной деятельности младшего воспитателя:
- 7.1.1. Образцовое санитарное состояние помещений, отсутствие замечаний по результатам рейдов и плановых проверок, со стороны заведующего (5 баллов);
 - 7.1.2. Отсутствие замечаний за организацию режима питания и соблюдение установленных норм выдачи питания (3 балла);
 - 7.1.3. Создание условий для учебно-воспитательной работы (3 балла);
 - 7.1.4. Участие в подготовке и проведении детско-родительских праздников, досугов, развлечений, мероприятий (5 баллов);
 - 7.1.5. Динамика посещаемости групп выше 85% (5 баллов);
 - 7.1.6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного (3 балла);
 - 7.1.7. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оформлении прогулочных участков, в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году (6 баллов);
 - 7.1.8. Отсутствие нарушений:
 - исполнительской дисциплины (1 балл),
 - правил внутреннего трудового распорядка (1 балл),
 - требований по охране жизни и здоровья воспитанников (1 балл),
 - требований по охране труда (1 балл),
 - требований противопожарной безопасности (1 балл),
 - требований антикоррупционной политики (1 балл);
 - 7.1.9. Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения, взаимозаменяемость и положительный микроклимат (4 балла).
- 7.2. Совокупность всех критериев в сумме составляет (итого): 40 баллов.