


управление образования Администрации города Иваново
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №27»»

153021, г. Иваново, ул. Льва Толстого д.12/3

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №27»

Согласовано:
Председатель общего
собрания работников
МБДОУ «Детский сад №27

 Зайцева Е.В.
Протокол №1
От «14» декабря 2018



Утверждаю:
Заведующий:

Бахтамян Н.С

Приказ №107
от «17» декабря 2018 г

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад №27»

г. Иваново, 2018

1. Общие положения

- 1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» с учетом действующих редакций к нему, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №27».
- 1.2.** Цель стимулирования-повышение качества оказания образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.
- 1.3.** Фонд стимулирующих выплат формируется из бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников ДОУ, экономии фонда оплаты труда.
- 1.4.** В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:
- 1.4.1. за интенсивность и высокие результаты работы
 - 1.4.2. областные и муниципальные надбавки
 - 1.4.3. за качество выполняемых работ
 - 1.4.4. премии
- 1.5 решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения.

2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы

2.1. Выплаты за интенсивность работы осуществляются в зависимости от напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются за:

- за государственную награду, почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения:

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

2.3. В целях повышения стимулирования производить выплату работникам учреждения в размере:

1520 рублей - заведующему;

3910 рублей - поварам;

3230 рублей – младшим воспитателям;

2445 рублей - другим категориям работников, за исключением педагогических.

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

4. Выплаты за качество выполняемых работ. Порядок формирования стимулирующих выплат. Регламент работы комиссии.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю учреждения осуществляются управлением образования Администрации города Иванова с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за показатели обеспечения качества и доступности образования с учетом дифференциального подхода в рамках одной должности, в том числе за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета на поэтапное доведение средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей до средней заработной платы в Ивановской области.

4.3. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности, качества работы работников учреждения, управляющий совет утверждает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), выбранную на общем собрании работников Учреждения.

Комиссия формируется на паритетной основе и переизбирается по мере необходимости (решение управляющего совета, общего собрания, увольнение члена комиссии, по заявлению члена комиссии и пр.) Количественный состав комиссии – 3-5 человек.

4.4. В состав Комиссии входят представители администрации, члены управляющего совета представители педагогических и других работников ДООУ.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

4.5. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников).

4.6. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией два раза в течение года на заседании, проводимом в январе и июне.

На этих заседаниях:

- определяется сумма для стимулирующих выплат по критериям;
- утверждаются критерии, если в них вносятся изменения;
- рассматриваются предложения по улучшению условий для стимулирования и др. вопросы стимулирования сотрудников;
- оформляются критериальные листы;
- определяются баллы набранные работниками за отчетный период;
- определяется денежный вес одного балла;
- рассчитывается стимулирующая выплата (в денежном эквиваленте);
- оформляются протоколы комиссии, итоговые протоколы результатов работы и другая документация;
- утверждаются (согласовывается) премии, критерии и условия определения премий.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам за показатели обеспечения качества работы определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат и согласовываются с управляющим советом учреждения, в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности (фонд платы труда).

Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из муниципального и областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.8. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются ежемесячно равными долями.

4.9. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого работника, согласно утвержденным критериям и показателям.

4.10. Критерии деятельности работников разрабатываются и утверждаются на общем собрании работников.

4.11. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 5.

4.12. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим и старшим воспитателем, результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов.

4.13. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

4.14. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, форм, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные результаты могут быть возвращены субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

4.15. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Вес одного балла определяется путем деления фонда стимулирования на сумму числа баллов всех работников. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДООУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

4.16. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников оформляет итоговый оценочный лист работников и утверждает его на своем заседании. Утвержденный оценочный лист мониторинга качества работы доводится до сведения всех педагогов под роспись.

4.17. С момента ознакомления педагогов с результатами мониторинга качества работы в течение 3 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, в системе органов педагогического, родительского самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.18. Решение Комиссии оформляется протоколом и утверждается Управляющим советом. На основании протокола Управляющего Совета руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат.

4.19. Ежемесячные надбавки к заработной плате работника выплачиваются до конца премиального периода независимо от качества его работы в течении данного периода и пересмотру не подлежат.

4.20. При наличии взыскания стимулирующие выплаты на новый период не назначаются.

4.21. Стимулирующие выплаты назначаются вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, после того, как отработает на рабочем месте не менее 2х месяцев.

5. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год.
- к праздничным датам, юбилеям;
- за выполнение срочных и важных работ, дополнительно выполненную работу;
- при получении почетных грамот
- за участие в профессиональных конкурсах

5.2. Основанием для премирования является

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.
- организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Критерии для премирования и суммы по критериям определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом наличия средств в фонде заработной платы и утверждаются на общем собрании работников ДООУ.

5.2.1. При премировании по итогам работы за год может учитываться:

- стаж работы в ДООУ;
- отсутствие больничных листов.

5.2.2. Премияльные выплаты работникам по итогам работы распределяются Комиссией учреждения или руководителем ДООУ при согласовании с Комиссией. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.

5.3. Премии к праздничным датам и юбилеям выплачиваются при наличии экономии в ФОТ.

5.3.1. Праздничными датами, к которым могут начисляться премии, считаются: Новый год, 23 февраля (для мужчин), 8 марта (для женщин), день дошкольного работника.

5.3.2. Юбилейные даты, к которым могут начисляться премии: 50,55,60,65 и т.д.

5.3.3 Премирование в связи с получением Почетных грамот:

-учреждения – 300 руб.

Управление образования администрации города Иваново 500 руб.

-благодарность Департамента образования – 500 руб.

-почетная грамота и благодарность Министерства образования – 1000 руб.

- за победы в профессиональных конкурсах

Муниципальные – 500 руб.

Областные -1000 руб.

5.4. Премии за выполнение срочных и важных работ, дополнительно выполненную работу, а также за образцовое качество выполняемых работ устанавливаются руководителем.

6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

6.1. Педагогическим работникам могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждении. Решение о данном виде выплаты принимает педагогический совет.

7. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового.

7.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с управляющим советом и общим советом работников.

7.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.