


Приложение № 2 к Положению
оплате труда работников МБДО
«Детский сад № 16»

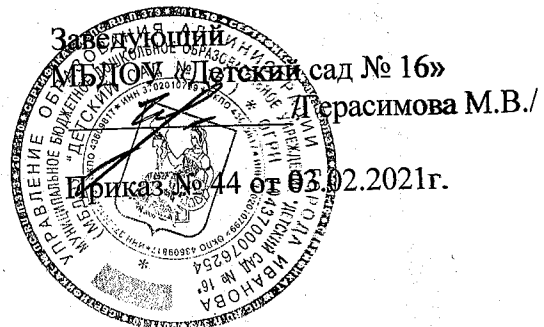
От работников

Председатель Управляющего Совета
МБДОУ «Детский сад № 16»

 /Тиунова Н.В./

Протокол № 2 от 03.02.2021г.

От работодателя:



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова», (в ред. постановлений Администрации г. Иванова от 30.12.2011 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012 № 2907, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09.2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 10.06.2015 № 1223, от 11.12.2017 № 1711, от 28.10.2019 № 1663, от 04.03.2020 № 259), Методических рекомендаций Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «По разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 16».
- 1.2. **Цель стимулирования** – повышение качества оказания образовательных услуг в учреждении, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности, развитие творческой активности и инициативы.
- 1.3. Фонд стимулирующих выплат формируется из бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников, экономии фонда оплаты труда.
- 1.4. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в настоящем положении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.5. 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.
- 1.6. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в абсолютном значении и устанавливаются в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, ученые степени

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности - 20% к должностному окладу;
- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности - 10% к должностному окладу;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности:
 - кандидат наук - 25% к должностному окладу;
 - доктор наук - 45% к должностному окладу;

3. Выплаты муниципальных доплат

- 3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:
- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующему учреждения;
 - 3910 (три тысячи девятьсот десять) рублей – поварам;
 - 3230 (три тысячи двести тридцать) рублей – младшим воспитателям;
 - 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе и заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе;
 - 2445 (две тысячи четыреста сорок пять) рублей – другим категориям работников, за исключением педагогических.
- 3.2. 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.
- 3.3. Установлена дополнительная выплата поварам дошкольных образовательных учреждений в размере:
- 2500 (две тысячи пятьсот) рублей (основание – постановление Администрации города Иванова от 04.03.2020 № 259)
- Дополнительная выплата поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.
В случае если размер месячной заработной платы повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ. Регламент работы комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы.

- 4.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно, устанавливаются один раз в полугодие.
- 4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, по представлению руководителя образовательного учреждения.
- 4.3. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий Совет учреждения создает Комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).
Комиссия формируется на три года на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 5 человек.
- 4.4. В состав Комиссии входят представители администрации (заведующего МБДОУ «Детский сад № 16»), члены Управляющего Совета МБДОУ «Детский сад № 16». 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 (один раз в полугодие) на заседании, проводимом в декабре, июне до 15 числа первого месяца текущего полугодия.
На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:
- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
 - итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения, в котором отражены полученные в результате осуществления процедуры мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.
- 4.7. Распределение стимулирующего фонда педагогических работников осуществляется: сто процентов стимулирующего фонда распределяется на всех педагогических работников в зависимости от набранных баллов.
- 4.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников, учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результаты самооценки работника с приложением подтверждающих документов.
- 4.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные данные могут быть возвращены субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.
- 4.10. При осуществлении мониторинга эффективности профессиональной деятельности на основании утвержденных показателей эффективности по каждому показателю устанавливаются оценки.
- 4.11. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических 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. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер стимулирующей выплаты по результатам труда каждого работника.
- 4.12. 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.
- 4.13. Работником собственноручно вносится запись на последнем листе: *«С итоговой оценкой Комиссии по стимулированию ознакомлен»*. Дата. Подпись работника.
- 4.14. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3-х 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 процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, 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 принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана в течение 3-х 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.

По истечении 6 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

- 4.15. Решение Комиссии оформляется протоколом. К протоколу прикладываются критериальные листы с обоснованием и итоговый лист оценки. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат и направляет его в Управляющий Совет с целью учета мнения.
- 4.16. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты на новый период могут не назначаться, либо снижаться. Решение принимает руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
- 4.17. Стимулирующие выплаты назначаются путем доведения до не менее минимального размера оплаты труда следующим категориям педагогических работников:
- работники, вновь принятые на работу,
 - работники, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком,
 - работники, вышедшие из длительного отпуска сроком до одного года.
- 4.18. Стимулирующие выплаты назначаются только за фактически отработанное время (не входят очередные отпуска, больничные периоды, учебы).

5. Порядок распределения премий

- 5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премирования:
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
 - за образцовое качество выполняемых работ;
 - за выполнение срочных и важных работ;
 - в связи с юбилеями;
 - к праздникам;
 - при получении Почетных грамот.
- 5.2. Основанием для премирования является:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;
 - добросовестное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, санитарно - эпидемиологического режима;
 - четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
 - низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников;
 - 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, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.
- 5.3. Премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда с учетом отработанного времени, предельным размером премии не ограничены.
- 5.4. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год также как и стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения.
- 5.5. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплаты в зависимости от результатов деятельности работника, на основании аналитической информации представленной руководителем Учреждения, в пределах средств экономии фонда оплаты труда.
- 5.6. Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии (при рассмотрении премирования членов Комиссии, данные работники, не голосуют). Решение Комиссии оформляется протоколом.
- 5.7. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о премировании.
- 5.8. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения Управляющего Совета и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.
- 5.9. Премии в связи с юбилеями:
- Юбилейными датами определены даты: 50, 55, 60, 65 лет – 2000 (две тысячи) рублей.
- 5.10. Премирование к праздникам:
- в учреждении устанавливается премирование к 23 февраля, 8 марта, Дню воспитателя и всех дошкольных работников.
- 5.11. Премирование в связи с получением Благодарностей и Почетных грамот:
- Почетная грамота учреждения – 500 рублей.
 - Почетная грамота управления образования Администрации города Иванова – 500 рублей.
 - Благодарность Департамента образования Ивановской области – 1000 рублей.
 - Почетная грамота и благодарность Министерства образования – 1000 рублей.
 - Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова – 1000 рублей.
 - Благодарность и Почетная грамота Губернатора Ивановской области – 1000 рублей.
- 5.12. Условия премирования:
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - стаж работы в учреждении не менее 6 месяцев;
 - обоснованных жалоб со стороны родителей;
 - нарушений по охране труда и обеспечению безопасности образовательного

- процесса;
- нарушений нормативных актов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств;
 - наличие экономии фонда оплаты труда.

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

- 6.1. Настоящее Положение действует до окончания срока действия Коллективного договора.
- 6.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются с учетом мнения и по согласованию с Управляющим Советом.
- 6.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

