


**Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников**

Согласовано:
Председатель Управляющего
совета МБДОУ «Детский сад
компенсирующего вида
№ 188»

Соколова В.К.
Протокол № 2 от 09.04.2021

Мнение профкома учтено:
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
компенсирующего вида №
188»

Колесник Е.Н.
Протокол № 4 от 05.04.2021

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад
компенсирующего вида №
188»

Хлестикова Т.В.
Приказ № 74 от 12.04.2021 г



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 188»

I. 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» с учетом дополнений и изменений, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 188» (далее Учреждение)

1.2. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в ДОУ, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.

1.3. Фонд стимулирующих выплат формируется из областных субсидий, экономии фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за наличие государственных и ведомственных наград и ученых степеней
- муниципальные выплаты (поварам)
- за качество выполняемых работ
- премии
- иные выплаты

1.5. 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 управляющего совета Учреждения и профкома.

1.6. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет создает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Комиссия формируется на учебный год. Количественный состав комиссии 5 человек.

1.7. В состав Комиссии входят члены Управляющего совета (представители администрации учреждения, представители педагогических и других работников, родители).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

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

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

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

2.2. За ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

2.3. За ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%

3. Муниципальные выплаты

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная выплата в размере:

- 2500 (две тысячи пятьсот) рублей – поварам;

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующему;

- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующему;

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

4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ.

Регламент работы Комиссии.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за показатели эффективности педагогической деятельности. Остальным работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за показатели эффективности профессиональной деятельности за счет средств экономии фонда заработной платы, при условии его наличия.

4.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности деятельности работников учреждения, проводимого согласно критериям эффективности профессиональной деятельности.

4.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников по каждой должности определяются и утверждаются Управляющим советом образовательной организации.

4.3. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией каждое полугодие.

4.4. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 10.

4.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников учитывается отчет работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, старшим воспитателем.

4.6. Педагогические работники представляют старшему воспитателю отчет о проведенной работе с приложением подтверждающих документов.

4.7. Старший воспитатель и руководитель учреждения представляют в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников ко утвержденным критериям.

4.8. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника

- итоговые протоколы мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику учреждения за истекший период, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумма баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

4.9. 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.

4.10. С итоговыми баллами педагоги знакомятся в индивидуальном порядке под роспись в течение 3-х дней после заседания Комиссии.

4.11. 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. 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 ДОУ и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника. .

4.12. С момента ознакомления с итоговому протокол мониторинга профессиональной деятельности в течение 3 календарных дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о 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, 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 календарных 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 календарных дней решение Комиссии об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работника вступает в силу.

4.13. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат и направляет его в профком с целью учета мнения профсоюзной организации в соответствии со ст.372 ТК РФ.

4.14. Стимулирующая выплата назначается как по основному месту работы так и по совместительству в данном учреждении.

4.15. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время.

4.16. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается выплата в размере не менее 10% от оклада.

4.17. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от оклада.

5. Премии

5.1. В учреждении могут осуществляться следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за год;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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 документации и отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- 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.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.3. Выше перечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, при его наличии.

5.4. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год также как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.

5.5. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателей Управляющего совета и Профсоюзного комитета с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

5.6. *Премии в связи с юбилеями:*

- работника

(юбилейными датами работника определены даты 50, 55, 60, 65 и т.д) в сумме 2500 руб.

- дошкольного учреждения (35, 40, 45,50, 55 и т.д.) в сумме 1000- 3000 руб., в соответствии с экономией фонда заработной платы.

5.7. *Премирование к праздникам*

В учреждении устанавливается премирование к 23 февраля, 8-марта, Дню дошкольного работника в сумме 1000 - 3000 рублей

5.8. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота управления образования - 500 руб.
- Благодарность Департамента образования - 1000 руб.
- Награды Министерства образования – 1500 руб.

- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова - 1500 руб.
 - Благодарность и Почетная грамота Губернатора – 1500 руб.
6. Иные выплаты производятся согласно Коллективного Договора:
- председателю ППО 15 % МРОТ
 - уполномоченный по охране труда 10% МРОТ.

7. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

7.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

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

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 188» рассмотрено и утверждено на общем собрании работников (протокол № 1 от 19.02.2021г.).