


Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ТПО
 Е.В.Чепетова
протокол № 6
от «27» мая 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ «Детский сад
№ 76»

от 27 мая 2021 г. № 90-од

Н.В.Сурина



**Положение о порядке установления выплат
стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 76»**

ПРИНЯТО
на общем собрании работников учреждения
МБДОУ «Детский сад № 76»
Протокол №2 от 27.05.2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», 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 № 76» (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 государственные и ведомственные награды и ученые степени
- муниципальные надбавки
- за качество работы
- премии

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.

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

1.7. В состав комиссии входят члены управляющего совета (представители администрации учреждения, представители педагогических и других работников).

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 ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" 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 - 10%;
- доктор наук - 20%.

3. Выплаты муниципальных доплат

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

- 3230(три тысячи двести тридцать) рублей - младшим воспитателям, шеф-повару;
- 3910 (три тысячи девятьсот десять) рублей - поварам;
- 2445 (две тысячи четыреста сорок пять) рублей — прочим категориям работников

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей - заведующему
- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - заместителю заведующего по АХР

Педагогическим работникам муниципальная доплата не производится.

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 за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета. 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 профессии рассматриваются и утверждаются управляющим советом образовательной организации (Приложением № 1, 2, 3, к данному Положению).

4.3. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат педагогическим работникам рассматриваются Комиссией два раза в год: до 20 декабря и до 20 июня..

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

4.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитывается отчет работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем, медицинской сестрой.

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

4.7. Старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР и руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников по 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 в соответствии с Приложением № 1, 2, 3, к данному Положению.

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. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. 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 ДОО и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника.

4.11. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников знакомит каждого работника с итоговым протоколом мониторинга его профессиональной деятельности.

4.12. С момента ознакомления с итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности в течение 5 рабочих 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 рабочих 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 10 рабочих дней решение Комиссии об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работника вступает в силу.

4.13. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель издает приказ о размерах стимулирующих выплат.

4.14. Стимулирующая выплата назначается только по основному месту работы в данном учреждении.

4.15. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы, отгулы).

4.16. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается (по решению комиссии):

- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников.

4.17. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат комиссией устанавливается фиксированная сумма стимулирующей выплаты не менее 10% от оклада.

4.18. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, комиссией устанавливается фиксированная сумма стимулирующей выплаты в размере не менее 10% от оклада.

5. Премии

5.1. В учреждении могут осуществляться следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия в связи с юбилейными и праздничными датами;
- при получении Почетных грамот

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.;
- юбилейная дата;
- праздничные даты (День дошкольного работника, Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год);
- получение Почетных грамот.

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 месяц, квартал, год также, как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа заведующего.

5.5. Премии за выполнение срочных и важных работ и премии за образцовое качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателя управляющего совета и с последующим информированием Комиссии о стимулирующих выплатах.

5.6. Премии к юбилейным и праздничным датам устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателя управляющего совета и с последующим информированием Комиссии о стимулирующих выплатах.

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

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

6.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с управляющим советом и общим собранием работников Учреждения.

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