

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Управляющего совета
_____/Виноградова Н.С. /
Протокол № от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
_____/ Грибова Н.Г./
Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
_____/ Шашунова Е.Н./
Приказ № от _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 79»

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» с учетом дополнений и изменений, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 79»

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 экономии фонда оплаты труда, средств полученных от предоставления дополнительных платных услуг.

1.4. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

- 1.4.1. за высокие результаты работы
- 1.4.2. муниципальные надбавки и областные субсидии
- 1.4.3. за качество выполняемых работ
- 1.4.4. премии
- 1.4.5. материальная помощь

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 профкома.

1.6. Размеры стимулирующих выплат определяются в абсолютном значении.

2. Выплаты за высокие результаты работы

В учреждении устанавливаются следующие выплаты:

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

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;
- доктор наук - 45%.

3. Муниципальные и областные субсидии

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

1520 (одна тысяча пятьсот двадцать)- заведующий;

2560 (две тысячи пятьсот шестьдесят) – повара;

2330 (две тысячи триста тридцать) – младшие воспитатели и шеф – повар;

1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - другим категориям работников.

3.1.1 Выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам выполняющие обязанности воспитания производится ежемесячно за фактическое отработанное время.

3.1.2. В учреждении предусматривается ежемесячные выплаты стимулирующего характера за показатели обеспечения целостности педагогического процесса в образовательном учреждении за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета. Размер стимулирующих выплат определяется комиссией учреждения ежемесячно.

4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ. Формирование комиссии и регламента ее работы.

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом учреждения с учетом мнения профкома, по представлению руководителя образовательного учреждения.

4.2. 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 3 года на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 10 человек.

4.3. В состав Комиссии входят представители администрации и члены Управляющего совета (представители педагогических и других работников, родители), председатель профсоюзной организации.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

4.4. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета из числа членов родительского комитета.

4.5. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией ежемесячно в течение текущего учебного года на заседаниях .

4.6. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются ежемесячно равными долями.

4.7. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого работника, согласно утвержденных критериев и показателей.

4.8. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается по каждой должности, согласно штатному расписанию с учетом мнения профкома и утверждается на общем собрании работников

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

4.10. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим (его заместителем), результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов.

4.11. Педагогические работники представляют зам.зав. по УВР результаты самооценки с приложением подтверждающих документов два раза в год в декабре и мае месяце.

4.12. Зам.зав. по УВР, зам.зав. по АХР представляет руководителю обобщенную информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников.

4.13. Руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размеров стимулирующих выплат .

4.14. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

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

- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику

- рассчитанные на каждый период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.15. 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.

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

4.17. 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 ДООУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

4.18. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

4.19. С момента опубликования оценочного листа в течении трех 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 принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана в течение трех 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.

4.20. 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.

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

4.22. При наличии взыскания стимулирующие выплаты на новый период могут не назначаться.

4.23. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат выплата не назначается.

4.24. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, стимулирующие выплаты не назначаются.

5. Порядок распределения премий

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премирования:

- по итогам работы за год
- за выполнение срочных и важных работ
- в связи с юбилеями
- к праздникам
- при получении Почетных грамот
- за результативность участия в профессиональных конкурсах
- участие в предоставлении учреждением платных образовательных услуг

5.2. Основанием для премирования является:

- оценка результативности профессиональной деятельности;

5.3. Выше перечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предоставления учреждением платных образовательных услуг.

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

Проект приказа о назначении премий направляется руководителем в профком учреждения для процедуры учета мнения представителя работников.

5.5. **Премии за выполнение срочных и важных работ** устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения профкома и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

5.6. **Премии в связи с юбилеями:**

Юбилейными датами определены даты: 50и 55 лет и т.д. в сумме 2000(две тысячи)рублей.

5.7. **Премирование к праздникам**

В учреждении устанавливается премирование к 23 февраля, 8-марта, Дню дошкольного работника

5.8. **Премирование в связи с получением Почетных грамот:**

- Почетная грамота учреждения – 500 (пятьсот) руб.
- Почетная грамота управления образования – 1000 (одна тысяча) руб.
- Благодарность Департамента образования – 1000 (одна тысяча) руб.
- Почетная грамота и благодарность Министерства образования – 2000 (две тысячи) руб.

- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова – 2000 (две тысячи) руб.

- Благодарность и Почетная грамота Губернатора – 2000 (две тысячи) руб.

5.9. **За результаты участия в профессиональных конкурсах:**

- муниципальные конкурсы – 250 (двести пятьдесят)руб.

- областные конкурсы – 500 (пятьсот) руб.
- всероссийские конкурсы -500 (пятьсот) руб.

5.10. Порядок награждения за предоставление платных образовательных услуг (из средств, полученных от предпринимательской деятельности)

5.11. Условия премирования:

- отсутствие дисциплинарных взысканий
- стаж работы в учреждении не менее двух лет
- наличия средств экономии базовой части ФОТ

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с «1»СЕНТЯБРЯ 2013года и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

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

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