


Согласовано:
Председатель Управляющего Совета
МБДОУ «Детский сад № 97»


Протокол № 1
от «02» декабря 2019 г

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 97»
М.С. Точилова

Приказ № 144
от «12» декабря 2019 г



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления выплат стимулирующего
характера работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 97»**

Иваново 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 97» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», примерным Положением об оплате труда работников образовательных учреждений.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 97» (далее по тексту МБДОУ «Детский сад № 97»), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Управляющим Советом МБДОУ «Детский сад № 97», утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад № 97» в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 97» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Муниципальные выплаты и областные субсидии;
- За высокие результаты работы;

- За качество выполняемых работ;
- Премии.

2.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и премии определяются в абсолютном значении, за высокие результаты работы - в процентном отношении к должностному окладу.

2.3. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом, показатели, условия начисления, категории работников, конкретные суммы на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и премирования работников определяются Управляющим Советом.

3. Муниципальные выплаты и областные субсидии.

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей - заведующему;
- 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 АХР
- 2445 (две тысячи четыреста сорок пять) рублей сторожам, дворникам, машинистам по стирке белья, кастеляншам, рабочим по обслуживанию здания, уборщику служебных помещений, рабочим по кухне.

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

4. Порядок установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- участие в выполнении целевых федеральных, областных, муниципальных и ведомственных программ;
- количество премий, наград, дипломов, полученных работником или с его участием;
- участие в научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-методических результатов);
- инновационная устремленность, освоение новых технологий и методологий в педагогической деятельности;
- повышение квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.

5. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

5.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим Советом учреждения по представлению руководителя МБДОУ «Детский сад № 97».

5.2. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки

профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий Совет создаёт комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Комиссия формируется на год. Количественный состав комиссии - 5 человек.

5.3. В состав Комиссии входят представители администрации и члены Управляющего Совета. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего по учреждению на срок 1 год.

5.4. Председателем комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников).

5.5. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией на заседаниях 1 раз в шесть месяцев 1 полугодие (январь, февраль, март, апрель, май, июнь); 2 полугодие (июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь).

5.6. 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 Управляющим Советом критериев.

5.7. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах, количество баллов меняется в зависимости от содержания и значимости критерия.

5.8. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, результаты самооценки работников.

5.9. Педагогические работники проводят самооценку эффективности и результативности своей деятельности, заполняют индивидуальные критериальные листы с последующим предоставлением заведующему 1 раз в 6 месяцев до 5 числа следующего месяца, идущего за отчетным полугодием.

Заведующий представляет Комиссии аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размеров стимулирующих выплат.

5.10. 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 за полугодие, 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 работнику из утвержденного на полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.11. 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.

5.12. 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 возвращаются работнику, представившему результаты для исправления и доработки.

5.13. 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 суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению. Что даёт стоимость одного балла. Денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника МБДОУ «Детский сад № 97» и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

5.14. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист работников в баллах оценки и утверждает его на своём заседании. Комиссия знакомит каждого работника с его результатами в утвержденном оценочном листе работников МБДОУ «Детский сад № 97».

5.15. С момента ознакомления с оценочным листом в течении трёх дней работники в праве подать, а Комиссия обязана принять письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основание для подачи такого заявления работником являются факт (факты) нарушения, установленных положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работника процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, в системе органов педагогического самоуправления процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.д. Апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана в течение трёх 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.

5.16. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заведующий готовит приказ о размерах стимулирующих выплат.

5.17. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно.

5.18. Стимулирующие выплаты выплачиваются при отсутствии дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.19. Стимулирующие выплаты назначаются только за фактически отработанное время.

5.20. Вновь принятому работнику и работнику, вышедшему из длительного отпуска сроком до одного года, на период до следующего распределения стимулирующих выплат - стимулирующие выплаты не устанавливаются.

5.21. Стимулирующая часть заработной платы начисляется при наличии финансирования на этот вид выплаты.

6. Порядок и условия премирования

6.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.2. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год;
- к праздничным датам (23 февраля, 8 марта; дню дошкольного работника);
- к юбилейным датам.

6.3. При премировании учитывается:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, должностных инструкций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие и выполнение важных работ, мероприятий и т.д.;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- стаж непрерывной работы, выслуга лет;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

6.4. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год, к праздничным датам, юбилейным датам распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения по представлению заведующего МБДОУ «Детский сад № 97».

6.5. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 97» представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

6.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ «Детский сад № 97» оформляет приказом.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются всем работникам МБДОУ «Детский сад № 97» и предельными размерами не ограничиваются.

6.8. Премии к юбилейным датам (50,55,60,65,70 лет) начисляются при условии работы в учреждении работникам не менее двух лет, в размере не более 3000 (трех тысяч) рублей.

6.9. Премияльные выплаты работникам МБДОУ «Детский сад № 97» начисляются, при условии наличия экономии базовой части фонда оплаты труда.