

СОГЛАСОВАНО:

Управляющий совет МБДОУ

«Детский сад общеразвивающего
вида № 155»

Протокол № _____ от

« 31 » августа 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад

общеразвивающего вида № 155»

М.В. Суханова

Приказ № _____ от

« 15 » августа 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 155»

Иваново, 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», 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 к нему, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 155».

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 муниципальных и областных ассигнований, направленных на оплату труда работников ДОУ, экономии фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

1.4.1. за высокие результаты работы;

1.4.2. за качество выполняемых работ;

1.4.3. 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 Совета Учреждения.

1.6. Размеры стимулирующих выплат определяются в абсолютном значении.

1.7. Выплата, за исключением педагогов, 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).

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 (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения - 10%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения:

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

3. Порядок формирования стимулирующих выплат за качество работ.

Регламент работы комиссии.

3.1. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю учреждения осуществляются управлением образования Администрации города Иванова с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

3.2. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за показатели обеспечения качества и доступности образования с учетом дифференциального подхода в рамках одной должности, в том числе за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета на поэтапное доведение средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей до средней заработной платы в Ивановской области.

3.3. Стимулирующая выплата уполномоченному по охране труда, за участие в общественном управлении учреждением, производится ежемесячно в размере 6% от минимального размера оплаты

труда

3.4. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 155», Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 155», другими локальными нормативными актами.

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.

Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям города Иванова, из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

3.5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет утверждает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), выбранную на общем собрании работников Учреждения.

Комиссия формируется на паритетной основе и переизбирается по мере необходимости (решение Управляющего Совета, общего собрания, увольнение члена комиссии, по заявлению члена комиссии и пр.) Количественный состав комиссии - 5 - 7 человек.

3.6. В состав Комиссии входят представители администрации, члены Управляющего совета (представители педагогических и других работников ДОУ, родители), председатель Совета Учреждения.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

3.7. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников или представителей родителей).

3.8. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых каждое полугодие в сентябре и мае .

3.9. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются ежемесячно в соответствии с суммой баллов по критериям, за фактически отработанное время.

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, приведенных в *Приложении №1* к настоящему Положению.

3.10. Критериальная оценка деятельности работников утверждается на общем собрании работников.

3.11. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 0 до 10.

3.12. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим и старшим воспитателем результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов.

3.13. 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 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 предстоящий квартал общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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. Вес одного балла определяется путем деления фонда стимулирования на сумму числа баллов всех работников. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДООУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

3.17. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов подводит итоги мониторинга качества работы педагогов и составляет итоговый оценочный лист работников в баллах и утверждает его на своем заседании. Утвержденный оценочный лист мониторинга качества работы доводится до сведения всех педагогов под роспись (*приложение № 1*).

3.18. С момента ознакомления педагогов с результатами мониторинга качества работы в течение 3 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 государственнообщественной 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 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.

3.19. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат с целью учета мнения Совета Учреждения в соответствии со ст.372 ТК РФ.

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

3.21. При наличии взыскания и обоснованных письменных жалоб со стороны родителей стимулирующие выплаты на новый период не назначаются.

3.22. Стимулирующие выплаты на новый период не назначаются до следующего распределения стимулирующих выплат:

- вновь принятому работнику;
- работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком;
- работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года,

4. Порядок распределения премий

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год;
- за выполнение срочных и важных работ;
- в связи с получением: грамот Управления образования, благодарности департамента образования, грамоты и благодарности Министерства образования и науки РФ и других наград города, области, РФ ;

4.2. Основаниями для премирования по итогам работы за год являются:

- 5.2.1 - победа в профессиональных конкурсах;
- участие в инновационной деятельности (участие в экспериментальной или опорной площадках, участие в международных, региональных, областных, городских конкурсах, форумах инноваций; издание печатной информации);

5.2.2. При премировании может учитываться:

- стаж работы в ДОУ;
- отсутствие больничных листов.

5.2.3. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.

Проект приказа о назначении премий направляется руководителем в Совет Учреждения для процедуры учета мнения представителя работников.

4.3. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения Совета Учреждения и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

4.3.1. Премии могут выдаваться к праздникам 23 февраля (мужчинам) и 8 марта (женщинам), Дню дошкольного работника. Сумма премии от 500 до 1000 рублей.

4.3.2. Выплаты производятся:

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 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%.
- выплата за знание и использование в работе иностранных языков - 15%.

4.3.3. Премии утверждаются Управляющим Советом учреждения с процедурой учета мнения Совета Учреждения и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах или согласно суммам, прописанным в положении.

4.4. Все вышеперечисленные выплаты осуществляются при наличии средств экономии базовой части ФОТ.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 31 августа 2017 года и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

5.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и общим собранием работников Учреждения.

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

Оценочный лист мониторинга качества работы воспитателя МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 155»

Показатель	Критерии	Макс. кол-во баллов	Баллы по самооценке	Итоговые баллы	Примечание
Выполнение плана по детодням	Количество детей в группе: от 10-до 15 — 10 баллов; от 15 до 20 и выше-15 баллов	15			
Высокое качество освоения программы	80%/кол-во воспитанников: от 1 до 0,75 — 10 баллов; от 0,74 до 0,5 — 5 баллов	10			
Высокая результативность участия в детских конкурсах	1 место -10 баллов; 2 место — 8 баллов; 3 место — 5 баллов, участие – 3 балла	10			
Высокий уровень взаимодействия с родителями	Наличие благодарностей от родителей, участие родителей в жизни ДОУ	5			
Участие в профессиональных конкурсах	1 место-10 баллов; 2 место- 8 баллов; 3 место-5 баллов, участие -3 балла	10			
Наличие высшего образования	Да-1 балл	1			
Обучение в ВУЗе	Обучается — 1 балл	1			
Стаж работы, лет	От 2 до 10 лет-1 балл; от 10 до 20 -2 балла; от 20 и выше- 3 балла	3			
Стаж работы в учреждении	От 5 до 10- 1 балл; от 10 и выше — 2 балла	2			

Инновационная деятельность	Участие в работе МОП и РИП – 5 баллов, участие в работе МО и педагогических мероприятий города и области – 5 баллов	10			
Внедрение современных форм работы	Применение ИКТ – 4 балла, метод проектов – 3 балла, создание эффективной РППС – 3 балла	10			
Наставничество	Да — 1 балл	1			
Участие в конкурсах, праздниках, субботниках	1 мероприятие — 1 балл; 2,3 и более — 5 баллов	5			
Подработки		15			
Баллы от заведующего		10			
Итого		100			

С показателями ознакомлен _____ (подпись педагога)

Председатель _____

Члены комиссии _____
