


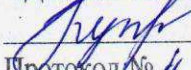
СОГЛАСОВАНО

председатель Общего собрания
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №1»

 И.А. Борисова
Протокол № 1 от 18.10 2013

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего
Совета МБДОУ
«Детский сад №1»

 С.В. Куприянова
Протокол № 4 от 18.10 2013

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 1»

 С.Б. Мухоморова
Привязь № 10 от 18.10 2013 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплат стимулирующего характера
работникам МБДОУ
«Детский сад № 1»

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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1».

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 средств экономии фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

- 1.4.1. за качество выполняемых работ, интенсивность, высокие результаты работы;
- 1.4.2. муниципальные доплаты;
- 1.4.3. за награды и звания;
- 1.4.4. 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 профкома.

2. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ.
Формирование и регламент работы комиссии.

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

2.2. 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 учебный год на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 5 человек.

2.3. 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.

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

2.5. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией один раз в полугодие на заседаниях, проводимых в декабре и июне.

2.6. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются ежемесячно равными долями.

2.7. 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.

2.8. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается по каждой должности, согласно штатному расписанию с учетом мнения профкома и утверждается на заседании Управляющего Совета.

2.9. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 3.

2.10. 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.

2.11. Педагогические работники представляют старшему воспитателю результаты самооценки с приложением подтверждающих документов один раз в полугодие.

2.12. Старший воспитатель представляет руководителю обобщенную информацию о показателях результативности деятельности работников.

2.13. 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.

2.14. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

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

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекшее 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 каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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. Решение комиссии утверждается на заседании Управляющего Совета.

2.19. С момента ознакомления работников с оценочным листом 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 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 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 доводятся до работников ДООУ.

По истечении 3 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.20. Решение Комиссии оформляется протоколом и утверждается на Управляющем Совете. 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.

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

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

2.23. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается по решению Комиссии.

2.24. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты по решению Комиссии.

установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

3. Муниципальные доплаты.

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

2520 (две тысячи пятьсот двадцать) рублей - старшему воспитателю, воспитателям;

1520 (одна тысяча двести двадцать) рублей – заведующему, поварам;

1110 (одна тысяча сто десять) рублей - музыкальным руководителям;

990 (девятьсот девяносто) рублей – педагогу-психологу, учителю-дефектологу, учителям-логопедам;

1290 (одна тысяча двести девяносто) – другим категориям работников.

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

Выплата воспитателям производится ежемесячно за фактически отработанное время.

4. Выплаты за награды и звания.

4.1. 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 или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

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

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

4.2.. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков - 15%.

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 юбилеем;

- к праздникам;

- при получении почетных грамот;

- за участие в профессиональных конкурсах.

5.2. Основанием для премирования является:

- строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)
- отсутствие замечаний от контролирующих органов;

- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в детском саду, городе, области;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в детском саду, так и за его пределами (в городе и т.д.)
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в детском саду, так и за его пределами (в городе, области и т.д.)

5.3. Выше перечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда.

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 проекта приказа о назначении премий и 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: 25, 30, 45, 50, 55, 60 и т.д.

Сумма для получения данного вида премий устанавливается руководителем с учетом мнения профкома и составляет от 500 до 1 000 рублей.

5.7. Премирование к праздникам.

В учреждении устанавливается премирование к 23 февраля, 8 марта, дню дошкольного работника.

Премии утверждаются Комиссией по представлению руководителя.

5.8. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота управления образования - 500 руб.
- Благодарность Департамента образования – 500 руб.
- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова – 500 руб.
- Благодарность и Почетная грамота Губернатора – 500 руб.
- Грамота общественных организаций – 500 руб.

5.9. За участие в профессиональных конкурсах:

- муниципальные конкурсы – 500 руб.
- областные конкурсы – 1 000 руб.
- всероссийский конкурс 1 500 руб.

5.10. Условия премирования:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- стаж работы в учреждении не менее 1 год;
- наличие средств экономии базовой части фонда оплаты труда.

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с «___»_____ 201_года и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

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

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