

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Е.А.Охремчук
Протокол № 2 от 30.01.15 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 132»

М.С. Школова
Приказ № 99 от 30.01.2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 132»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным 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 действующих редакций и изменений к нему, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 132» (далее Учреждение).

1.2. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

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 эффективность и 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 настоящим Положением.

1.6. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения создается **комиссия по распределению стимулирующих выплат** (далее - Комиссия).

1.7. Состав Комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1.8. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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 - 25%;
- доктор наук - 45%.

3. Выплаты муниципальных доплат

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

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

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).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

3.3. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников муниципальных дошкольных образовательных учреждений установить дополнительную выплату поварам, шеф-поварам дошкольных образовательных учреждений (далее - дополнительная выплата поварам, шеф-поварам) в размере 7500 рублей.

Дополнительная выплата поварам, шеф-поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.

В случае если размер месячной заработной платы повара, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает

минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам, шеф-поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

4. Порядок установления стимулирующих выплат за эффективность и качество выполняемых работ.

Регламент работы Комиссии.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера (персональная надбавка) по результатам труда за показатели эффективности педагогической деятельности за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета.

Остальным работникам устанавливается 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 и качества профессиональной деятельности.

4.2. Критерии эффективности и качества профессиональной деятельности работников по каждой профессии и группе детей рассматриваются и утверждаются Комиссией образовательной организации (Приложение № 1, 2, 3, 4, 5 к данному Положению).

4.3. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат (персональная надбавка) рассматриваются Комиссией один раз в полугодие (в январе и в июне).

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 самоотчет 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, старшему воспитателю самоотчет о проведенной работе.

4.7. Старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР и руководитель учреждения представляют в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности и качества 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, 4 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 эффективности и качества 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.

Для более справедливого распределения стимулирующего фонда, из общего фонда рассчитывается фиксированная сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога - доплата от оклада, с учетом коэффициентов стажа, образования и квалификационной категории (приложение № 1). Оставшийся стимулирующий фонд делится на общую сумму набранных баллов и умножается на сумму баллов каждого педагогического работника ДОО. Фиксированная сумма складывается с размером стимулирующих выплат, рассчитанным по критериальным баллам 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 готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат (персональной надбавке).

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 устанавливается фиксированная сумма стимулирующей выплаты, утвержденная комиссией.

4.18. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются фиксированная сумма стимулирующей выплаты, утвержденная комиссией.

5. Премии

5.1. В учреждении могут осуществляться следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за увеличенный объем работ;
- премия за интенсивность и напряженность труда;

- премия к праздничным датам и юбилеям.

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;
- увеличенный объем работ (дополнительно выполненная работа);
- 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 федеральных и региональных целевых программ и т.д.

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, полугодие, 9 месяцев, год утверждаются Руководителем учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.

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

5.6. Премирование к праздникам

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

5.8. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Благодарность Департамента образования – 1000,00 руб.
- Почетная грамота управления образования – 1000,00 руб.
- Министерская награда – 2 000,00 рублей

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 профсоюзным комитетом учреждения.

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