

Приложение №4  
к положению об оплате труда  
к кол.договору от 21/22-28  
от 26.26.2016г.

РАССМОТРЕНО:  
на собрании трудового  
коллектива  
Протокол № 9  
от «18 08 2019г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО  
СМ Снина Т.В.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
Л.А. /Данилова Л.А./  
Приказ № 97  
от «18 08 2019г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного учреждения**  
**«Центр развития ребенка - детский сад №169»**

г.Иваново, 2019 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иваново от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иваново» с учетом дополнений и изменений, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №169» (далее Учреждение).

1.2. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в МБДОУ, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.

1.3. Стимулирующие выплаты формируются из экономии фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за государственные и ведомственные награды и ученые степени
- за муниципальные надбавки
- за 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 в настоящем положении с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.6. 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 6 человек.

1.7. В состав комиссии входят члены управляющего совета (представители администрации учреждения, представители педагогических и других работников, родители).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.8. Председателем Комиссии избирается член управляющего совета (из числа педагогических работников или представителей родителей).

## 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:

- 3230 (три тысячи двести тридцать) рублей – младшим воспитателям, шеф-повару;
- 3910 (три тысячи девятьсот десять) рублей – поварам;
- 2445 (две тысячи четыреста сорок пять) рублей – прочим категориям работников, за исключением педагогических работников;
- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – главному бухгалтеру и заместителю по учебно-воспитательной работе;
- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – руководителю.

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).

### **4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество 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 ежемесячная 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 профессиональной деятельности.

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

4.3. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат (персональная надбавка) рассматриваются Комиссией 2 (два) раза в год: 10 января и 10 августа (дата заседания является предполагаемой и может изменяться в зависимости от обстоятельств).

4.4. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах (для педагогических работников) или в % соотношение от окладов (для другой категории работников).

4.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитывается отчет работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные директору, заместителем директора по АХЧ и заместителем директора по УВР.

4.6. Педагогические работники представляют директору, заместителю директора по УВР (учебно-воспитательной работе) самоанализ о проделанной работе.

4.7. Заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ и руководитель учреждения представляют в Комиссию информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников учрежденным 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 профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов (для педагогических работников) или % (для другой категории работников) за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов (или %) для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов (или %), набранных каждым работником. Все баллы педагогических работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Сумма денежных средств направленная на стимулирование делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла (в зависимости от группы) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника ДООУ и получается размер стимулирующих надбавок 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. 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.

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 доплата в размере не менее 10% от оклада.

4.18. Вновь принятому работнику педагогического состава на период до следующего распределения стимулирующих выплат, в случае отсутствия у работника информации о показателях результативности его деятельности с предыдущего места работы (за 6 предшествующих месяцев), устанавливается доплата в размере не более 40 баллов. Если данная информация имеется, то размер стимулирующих выплат устанавливается на общих основаниях (утвержденные критерии эффективности).

4.19. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от оклада.

## 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 выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за увеличенный объем работ;
- премия к празднику и юбилейным датам.

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;
- 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;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.3. Вышеперечисленные 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, также как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Руководителем учреждения, с учетом мнения Управляющего Совета.

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

5.6. Премирование к праздникам и юбилейным датам.

В учреждении может устанавливаться премирование к 8-марта ( 23 февраля), Дню дошкольного работника всем работникам образовательного учреждения и юбилейным датам .

5.7. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота управления образования – 500 руб.
- Благодарность Департамента образования – 1000 руб.

## 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 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.

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Центр развития ребенка детский

сад №169» будет рассмотрено на общем собрании работников и согласовано с управляющим советом (протокол №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г.).