

«Согласовано»  
Председатель ППО  
Ю.А. Смирнова  
Протокол № 1  
от «23» 01 20 г.

«Согласовано»  
Председатель Управляющего  
Совета Кукушкина Н.В. Кукушкина  
Протокол № 1  
от «23» 01 20 г.

Утверждаю  
Заведующий  
Е.К. Новак  
Приказ № 3  
от «24» 01 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 158»

**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 МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 158».

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 производятся работникам из средств фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

- муниципальные выплаты;
- за высокие результаты работы;
- 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 профкома.

1.6. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 158» создает комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат (далее - комиссия).

1.7. Комиссия формируется на учебный год. Количественный состав комиссии – 5 человек. В состав комиссии входят представители администрации, члены Управляющего совета, представители педагогических работников, председатель первичной профсоюзной организации.

1.8. 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.

1.9. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета.

## **2. Порядок установления муниципальных доплат.**

2.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей - заведующему;
- 2910 (две тысячи девятьсот десять) рублей - поварам;
- 2630 (две тысячи шестьсот тридцать) рублей – младшему воспитателю;
- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - другим категориям работников, за исключением педагогических.

2.2. Выплата, за исключением воспитателей, 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).

Выплата воспитателям и другим педагогическим работникам, выполняющим обязанности воспитателя, производится один раз в полгода за фактически отработанное время.

## **3. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени.**

3.1. В учреждении предусматриваются следующие выплаты за высокие результаты работы:

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20% оклада;

- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности – 10% оклада;

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности:  
кандидат наук – 25%  
доктор наук – 45%

#### 4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ.

4.1. Педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера за показатели обеспечения целостности педагогического процесса в ДОУ за полгода за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета.

4.2. Размер данного вида выплат устанавливается комиссией по результатам мониторинга и оценки профессиональной деятельности.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются до 1 октября и до 1 апреля каждого года и выплачиваются ежемесячно.

4.4. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией один раз в полгода на заседаниях.

4.5. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого педагогического работника, согласно утвержденных критериев и показателей, приведенных в **Приложении №1** к настоящему Положению.

4.6. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается по каждой должности, согласно штатному расписанию с учетом мнения профкома и утверждается на общем собрании работников.

4.7. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 5.

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

4.9. Педагогические работники представляют старшему воспитателю результаты самооценки с приложением подтверждающих документов в сентябре и марте каждого года.

4.10. Старший воспитатель в сентябре и марте каждого года представляет заведующему обобщенную информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников.

4.11. Руководитель учреждения представляет на Комиссию в день заседания аналитическую информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников за предыдущие шесть месяцев, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размеров стимулирующих выплат на период последующих шести месяцев.

4.12. 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 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 месяц общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. 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 ДОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

4.16. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

4.17. С момента составления оценочного листа в течение 3-х 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 2-х 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 5 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.18. Решение комиссии оформляется протоколом. 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.

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

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

4.21. Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года на период до следующего периода распределения стимулирующих выплат устанавливается фиксированное количество баллов в размере 5 баллов.

## 5. Порядок и условия распределения премий

5.1. Премияльные выплаты работникам также как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения.

5.2. Комиссия рассматривает спорные вопросы по премиальным выплатам и отражает все решения в протоколе заседания Комиссии.

5.3. Порядок и условия назначения премиальных выплат.

5.3.1. Установление премиальных выплат по итогам работы ДОУ осуществляется комиссией по премированию, которая формируется руководителем, с участием в ней заведующего МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 158».

5.3.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (административно – управленческий, педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) на основании достижений, установленных для каждой категории работников ДОУ показателей эффективности деятельности. Размер премиальных выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 47» утверждается руководителем ДОУ с учетом мнения профкома.

5.3.3. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.3.4. Проект приказа направляется в профком для согласования. Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления выплат.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за год, квартал, месяц;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.5. При премировании учитывается:

- 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача 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, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- 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.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов.

5.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.8. Премияльные выплаты устанавливаются и начисляются при наличии экономии фонда оплаты труда.

#### **6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня подписания Коллективного договора 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.