

Приложение 2 к приложению 2

Положение об оплате труда
к КД МБДОУ №24

ков:

рова
021г

"Согласовано"

Председатель ИПО

Миха С.В. Микрова
"10" 06 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

работник
г. сад № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Иванова от 26.03.2021г. №373 "О внесении изменений в постановление администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных специальному образованию Администрации города Иванова", Положением об оплате труда работников МБДОУ "Детский сад №24".

ушения
августа

1. Общие положения

Цель стимулирования - повышение мотивации и ответственности персонала за результаты труда.

Учреждением установлены следующие виды премий:

за успехи в работе за учебный, календарный год, 9 месяцев, полугодия, квартал, месяц; за участие и активное участие в профессиональных конкурсах различных уровней;

за отличия в работе;

за получение государственной, ведомственной и общественной награды;

за достижение срочных и плановых работ;

за образовательное качество выполняемых работ;

за увеличение объема работ;

за эффективность и напряженность труда;

за инициативу и творчество в работе;

за инициативы в работе с детьми и родителями.

Основания для премирования:

качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение отчетного периода;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации деятельности;

активная подготовка и проведение мероприятий, связанных с учебной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или иной деятельности учреждения;

активная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение отчетного рабочего периода в конкурсах профессионального мастерства, выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

любый режим работы, связанный с обеспечением безопасности, безопасности и

поступил по 101
и назначен
договор
ОВАН
24.06
2021

Приложение 2 к приложению 2

Положение об оплате труда

к КД МБДОУ №24

“Согласовано”

Председатель ППО

_____ **С.В. Мокрова**

“ ____ ” _____ **2021г.**

“ Утверждаю”

Заведующий МБДОУ №24

_____ **В.А. Соколова**

“ ____ ” _____ **2021г.**

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 26.03.2021г. №373 “ О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 “ О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова”, Положением об оплате труда работников МБДОУ “ Детский сад №24”.

1. Общие положения

1.2. Цель стимулирования - повышение мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.3. В учреждении установлены следующие виды премий:

- по итогам работы за учебный, календарный год, 9 месяцев, полугодие, квартал, месяц;
- за результативное участие в профессиональных конкурсах различных уровней;
- к праздничным датам;
- за получение государственной, ведомственной и общественной награды;
- за выполнение срочных и важных работ;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за увеличенный объем работ;
- за интенсивность и напряженность труда;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения;
- к юбилейным датам работы в системе образования.

1.4. Основания для премирования:

- 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 конкурсах профессионального мастерства, 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.;
- стаж непрерывной работы в системе образования 25 (30, 35, 40, 45) лет;
- юбилейная дата со дня основания учреждения 45, 50 и т.д. лет;
- активная общественная работа;
- увеличенный объем работ (дополнительно выполненная работа);

1.5. К праздничным датам премии назначаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома:

- на День дошкольного работника;
- на Международный женский день 8 Марта;

1.6. За получение государственной, ведомственной и общественной награды:

- звание «Почетный работник образования»;
- Грамота Министерства просвещения РФ;
- Благодарность Министерства просвещения РФ;
- Благодарность Департамента образования - Ивановской области;
- Грамота Главы города. Главы Администрации города, областной Думы и общественных организаций;
- Грамота управления образования Администрации города Иванова;
- профсоюзная грамота.

Премии утверждаются приказом руководителя по учреждению в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.2. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

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

2.3.1. В целях повышения стимулирования производятся выплаты работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений в размере:

1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей - заведующим, директорам;

1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - заместителям заведующих, директоров, главным бухгалтерам;

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности 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.

2.3.2. 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 учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук - 25%;
 - доктор наук - 45%.

Выплаты производятся:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

2.3.3. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников муниципальных дошкольных образовательных учреждений установить дополнительную выплату поварам, дошкольных образовательных учреждений (далее - дополнительная выплата поварам,) в размере 2500 рублей.

Дополнительная выплата 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 по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

2.6. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом муниципального учреждения.

3. Порядок формирования Комиссии и регламент ее работ.

3.1. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет создает Комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

3.2. Комиссия формируется на 3 учебных года. Количественный состав комиссии – до 5 человек. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется соответствующей комиссией.

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

В состав Комиссии входят представители администрации и члены Управляющего совета (представители педагогических работников, родители), председатель профсоюзной организации.

3.4. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников).

3.5. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией один раз в 6 месяцев.

3.6. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого работника, согласно утвержденным критериям и показателям.

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

3.8. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах.

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

3.10. Педагогические работники представляют в Комиссию результаты самооценки с приложением подтверждающих документов.

3.11. 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 педагогических 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.

3.12. 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.

3.13. 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.

3.14. 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 ДОО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

3.15. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

Председатель Комиссии знакомит работников с итогами работы Комиссии.

3.16. С момента ознакомления 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 принимается и не рассматривается.

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 5 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.17. 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.

3.18. Вновь принятому работнику и работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком на период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается минимальное количество баллов по Критериальному листу.

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

4.Иные выплаты.

4.1. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально- трудовых прав и интересов работников, участие в общественно-государственном управлении образовательными учреждениями устанавливаются стимулирующие выплаты:

- председателю первичной профсоюзной организации в размерах 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст.ст.31,37 ТК РФ) - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ);
- уполномоченному по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

5. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

5.1.Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем дошкольного учреждения и согласования его председателем профкома и председателем Управляющего Совета и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

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

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