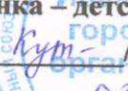
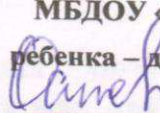


Приложение № 4
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Центр развития
ребенка — детский сад № 180».

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад № 180»
 / Кутина Н.Б.
«11» 03 20 14 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Управляющего совета
МБДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад № 180»
 / Осипова О.Н.
протокол № 4
«13» 03 20 14 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад № 180»
 / Груздева Н.В.
приказ № 68
«13» 03 20 14 г.

Принято 25.04.2013 г.

**Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего
характера работникам
МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 180» (в новой редакции).**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка — детский сад № 180».

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 базовой части фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

1.4.1 Почетные звания и ведомственные награды;

1.4.2. Муниципальные выплаты;

1.4.3. За качество выполняемых работ;

1.4.4. Премии.

1.5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и премии определяются в абсолютном значении, за высокие результаты работы - в процентном соотношении к должностному окладу.

1.6. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категория работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяется в настоящем Положении с учетом мнения профкома и Управляющего совета, в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово – хозяйственной деятельности.

2. Выплаты за почетные звания и ведомственные награды.

В учреждении устанавливаются выплаты за высокие результаты работы:

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель»,

«Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или

педагогической деятельности — 20%;

- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности - 10%
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности):
- кандидат наук - 25%;
- доктор наук - 45%;

3. Муниципальные выплаты.

Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей — заведующему;
- 2560 (две тысячи пятьсот шестьдесят) рублей — поварам;
- 2330 (две тысячи триста тридцать) рублей — младшим воспитателям, шеф — поварам;
- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, дворникам, сторожам, машинистам по стирке белья, уборщику служебных помещений, рабочим по кухне, заведующему складом продуктов, заведующему складом мягкого инвентаря, рабочим по обслуживанию зданий, делопроизводителю.

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставки по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного на соответствующей должности (профессии).

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

4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ.

- 4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом учреждения с учетом мнения профкома, по представлению руководителя ДООУ.
- 4.2. 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. Количественный состав комиссии — 7 человек.
- 4.3. В состав Комиссии входят представители администрации и члены Управляющего совета (представители педагогических работников, родители), председатель профкома.
Состав Комиссии утверждается приказом заведующего по учреждению на срок

1 год.

- 4.4. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников или представителей родителей)
- 4.5. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией ежемесячно.
- 4.6. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников утвержденных Управляющим советом.
- 4.7. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 5, количество баллов меняется в зависимости от содержания и значимости критерия.
- 4.8. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим (заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе), результаты самооценки работников.
- 4.9. Педагогические работники предоставляют заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе результаты самооценки ежемесячно, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе представляет заведующему обобщенную информацию о показателях результативности деятельности работников, заведующий представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размеров стимулирующих выплат.
- 4.10. 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.
 - размеры стимулирующей надбавки каждому работнику на определенный период.
- 4.11. 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.
- 4.12. 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 возвращаются работнику, представившему результаты для исправлений и доработки.
- 4.13. 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 одного балла умножается на сумму баллов каждого работника ДООУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам

труда каждого работника.

- 4.14. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Председатель комиссии знакомит работников с результатами работы комиссии.
- 4.15. С момента ознакомления с результатами работы комиссии в течение пяти календарных дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основание для подачи такого заявления работником являются факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работника 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. Аппеляции работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.
- Комиссия обязана в течение пяти календарных 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 десяти календарных дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
- 4.16. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заведующий 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.
- 4.17. При начислении стимулирующих выплат учитывается: соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, должностных инструкций. При наличии взыскания и неоднократном нарушении трудовой дисциплины стимулирующие выплаты на новый период не назначаются или могут быть снижены.
- 4.18. Стимулирующие выплаты заместителям заведующего начисляются один раз в три месяца, при условии наличия экономии базовой части фонда оплаты труда.

5. Порядок распределения премий.

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

5.1.1. По итогам работы за год;

5.1.2. К праздничным датам (23 Февраля, 8 Марта, Дню Дошкольного работника);

5.1.3. К юбилейным датам.

5.2. При премировании учитывается:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, должностных инструкций;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие 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;
- стаж непрерывной работы, выслуга лет;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т. д.

5.3. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год, к праздничным датам, распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения по представлению заведующего ДОУ.

5.4. Заведующий ДОУ представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются всем работникам ДОУ и предельными размерами не ограничиваются.

5.6. Премии к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет) начисляются при условии работы в учреждении работником не менее двух лет, в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

5.7. Премияльные выплаты работникам ДОУ начисляются, при условии наличия экономии базовой части фонда оплаты труда.

5.8. Премия по итогам работы за год оформляется приказом заведующего ДОУ с процедурой учета мнения профкома. Основание для установления данных выплат является протокол заседания Комиссии.

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 апреля 2014 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 ДОУ.

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

ВНЕСТИ ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Раздел IX

9.2.13. Изложить в новой редакции:

» Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности учреждения и оплачивается ежемесячно в размере 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

За участие в управлении образовательным учреждением осуществлять выплату уполномоченному по охране труда профсоюза – в размере 5 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

ВНЕСТИ ИЗМЕНЕНИЯ В Дополнение 1 к п. 7.1.26. Коллективного договора

Исключить пункт 4 из Перечня «Профессий и должностей, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск».