

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 к нему, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33».

1.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются коллегиальным органом управления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, по представлению руководителя учреждения. Руководитель учреждения представляет в коллегиальный орган управления учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим положением 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

1.3. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается выплата (премия) или назначается надбавка, принимаются на общем собрании работников ДОУ (если это относится ко всем категориям работников ДОУ) или педагогическом совете ДОУ (если это касается только педагогических работников ДОУ), согласовываются с профсоюзным комитетом и управляющим советом, и отражаются в положении .

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

1.5. В целях поощрения работников муниципальных образовательных учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, дополнительно выполненную работу;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

1.6. Размеры стимулирующих выплат определяются в абсолютном значении.

1.7. Все вышеперечисленные стимулирующие выплаты осуществляются при наличии средств экономии базовой части ФОТ.

2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы

2.1. Выплаты за интенсивность работы осуществляются в зависимости от напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются за:

- 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 - 10%;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения:
 - кандидат наук - 25%;
 - доктор наук - 45%.

2.3. В целях повышения стимулирования производить выплату работникам учреждения в размере:

1520 рублей - заведующему;

3910 рублей - поварам;

3230 рублей – младшим воспитателям;

2445 рублей - другим категориям работников, за исключением педагогических.

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.

4. Выплаты за качество выполняемых работ. Порядок формирования стимулирующих выплат. Регламент работы комиссии.

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.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю учреждения осуществляются управлением образования Администрации города Иванова с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за показатели обеспечения качества и доступности образования с учетом дифференциального подхода в рамках одной должности, в том числе за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета на поэтапное доведение средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей до средней заработной платы в Ивановской области.

4.3. Стимулирующая выплата председателю первичной профсоюзной организации, производится ежемесячно в размере 15-20% от минимального размера оплаты труда, в зависимости от стажа в должности, уполномоченному профсоюзу по охране труда, за участие в общественном управлении учреждением, производится ежемесячно в размере 10% от минимального размера оплаты труда.

4.4. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности, качества работы работников учреждения, управляющий совет утверждает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), выбранную на общем собрании работников Учреждения.

Комиссия формируется на паритетной основе и переизбирается по мере необходимости (решение управляющего совета, общего собрания, увольнение члена комиссии, по заявлению члена комиссии и пр.) Количественный состав комиссии – 6-8 человек.

4.6. В состав Комиссии входят представители администрации, члены управляющего совета представители педагогических и других работников ДООУ. Все решения Комиссии согласовываются с председателем профкома.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

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

4.8. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией один раз в течение года на заседании, проводимом в январе.

На этих заседаниях:

- определяется сумма для стимулирующих выплат по критериям;
- утверждаются критерии, если в них вносятся изменения;
- рассматриваются предложения по улучшению условий для стимулирования и др. вопросы стимулирования сотрудников;
- оформляются критериальные листы;
- определяются баллы набранные работниками за отчетный период;
- определяется денежный вес одного балла;
- рассчитывается стимулирующая выплата (в денежном эквиваленте);
- оформляются протоколы комиссии, итоговые протоколы результатов работы и другая документация;
- утверждаются (согласовывается) премии, критерии и условия определения премий.

4.9. Стимулирующие выплаты работникам за показатели обеспечения качества работы определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат и согласовываются с управляющим советом учреждения и профсоюзным комитетом, в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности (фонд платы труда).

Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из муниципального и областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.10. Сумма, выделяемая на стимулирующие выплаты работникам учреждения по критериям, определяется 1 раз в год (январь), а выплачивается ежемесячно в соответствии с суммой баллов по критериям, за фактически отработанное время.

4.11. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, согласно утвержденных критериев и показателей, приведенных в *Приложении №1* к настоящему Положению.

4.12. Критерии деятельности работников разрабатываются и утверждаются на общем собрании работников и согласовывается с управляющим советом и профсоюзным комитетом.

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

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

4.15. 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.

4.16. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, форм, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные результаты могут быть возвращены субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

4.17. 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. Вес одного балла определяется путем деления фонда стимулирования на сумму числа баллов всех работников. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

4.18. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников оформляет итоговый оценочный лист работников и утверждает его на своем заседании. Утвержденный оценочный лист мониторинга качества работы доводится до сведения всех педагогов под роспись (*приложение № 2*).

4.19. С момента ознакомления педагогов с результатами мониторинга качества работы 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 принимаются и не рассматриваются.

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

4.20. Решение Комиссии согласовывается с профкомом и управляющим советом в соответствии со ст.372 ТК РФ и оформляется протоколом, к протоколу прикладываются критериальные листы с обоснованием (при необходимости) и итоговый лист оценки. На основании протокола руководитель готовит приказ о размерах стимулирующих выплат.

4.21. Работники допустившие нарушение трудовой дисциплины и получившие выговор лишаются стимулирующей выплаты на месяц. Решение оформляется приказом руководителя ДООУ.

4.22. Работникам не выполнившим в полном объеме работу или выполнившим её с ненадлежащим качеством, а также получившим обоснованные жалобы со стороны родителей, стимулирующая выплата в этот месяц должна быть уменьшена в соответствии с критериями, сроком на 1 месяц. Решение принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат, согласовывается с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя ДООУ.

4.23. Стимулирующие выплаты назначаются вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, после того, как отработает на рабочем месте не менее месяца.

5. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- к праздничным датам, юбилеям;
- за выполнение срочных и важных работ, дополнительно выполненную работу;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;

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;

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

5.2. Основаниями для премирования по итогам работы являются:

5.2.1 - победа и участие в профессиональных конкурсах;

- участие в инновационной деятельности (в экспериментальной или опорной площадках, участие в международных, региональных, областных, городских конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах инноваций и других мероприятиях; издание печатной информации);
- награждение Почётной грамотой управления образования Администрации города Иванова.

Критерии для премирования и суммы по критериям определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом наличия средств в фонде заработной платы и утверждаются на общем собрании работников ДОУ.

5.2.2. При премировании по итогам работы за год может учитываться:

- стаж работы в ДОУ;
- отсутствие больничных листов.

5.2.3. Премияльные выплаты работникам по итогам работы распределяются Комиссией учреждения или руководителем ДОУ при согласовании с Комиссией. Протокол заседания Комиссии согласовывается с председателем профкома и является основанием для издания приказа.

5.3. Премии к праздничным датам и юбилеям выплачиваются при наличии экономии в ФОТ.

5.3.1. Праздничными датами, к которым могут начисляться премии, считаются: Новый год, 23 февраля (для мужчин), 8 марта (для женщин), день дошкольного работника.

5.3.2. Юбилейные даты, к которым могут начисляться премии: 50,55,60,65 и т.д.

5.3.3. Суммы премий к праздничным датам определяет руководитель ДОУ при согласовании с комиссией по распределению стимулирующих выплат и профсоюзным комитетом.

5.4. Премии за выполнение срочных и важных работ, дополнительно выполненную работу, а также за образцовое качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения профкома и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

6.1. Педагогическим работникам могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждении. Решение о данном виде выплаты принимает педагогический совет.

7. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового.

7.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

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

управление образования Администрации города Иваново
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 33»
153034, г. Иваново, ул. Лакина, д. 6, тел./факс: 42-63-22

**КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ «ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ ДЕТЕЙ»**

Ф.И.О., должность работника _____

№	Наименование критерия	Максимальная оценка	Самооценка	Оценка Комиссии
1	Реализация и участие в дополнительных педагогических проектах (участие в различных мероприятиях в ДОУ и др.)	1-5		
2	Организация системных исследований, оценка (мониторинга) индивидуального развития воспитанников (заболеваемость, посещаемость, мониторинг и др.)	1-5		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (открытые мероприятия для родителей, совместная организация работы родителей и педагога, оформление наглядной информации, отсутствие обоснованных жалоб, позитивная оценка и др.)	1-5		
4	Профессиональная компетентность педагога (использование в работе ИКТ, интерактивное оборудование, владение ПК и др.)	1-5		
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, а также работы по обеспечению безопасности (отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей, использование здоровьесберегающих технологий, спортивные развлечения, соблюдение режима и др.)	1-5		
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (проектирование развивающей предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС, благоустройство территории и др.)	1-5		
ВСЕГО:		30 б.		

Утверждены на общем собрании работников ДОУ

Протокол № _____ от «___» _____ 20__ г.

Председатель: _____ . Секретарь: _____

Заместитель председателя: _____

Члены комиссии: _____

Согласованы на управляющем совете

Протокол № _____ от «___» _____ 20__ г.

Председатель _____ член совета _____

Представители администрации ДОУ: _____

Представители ДОУ:
Секретарь: _____ член совета _____

Согласованы профсоюзным комитетом

Председатель ПК ДОУ : _____

управление образования Администрации города Иваново
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 33»
153034, г. Иваново, ул. Лакина, д. 6, тел./факс: 42-63-22

**ИТОГОВЫЙ ЛИСТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ
«ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЕТЕЙ»**

Период с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.

№	Ф.И.О.	Должность	Сумма баллов по критериям	Ознакомлены	Роспись
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

Утверждены на общем собрании работников ДОУ

Протокол № _____ от «___» _____ 20___ г.

Председатель: _____ *Секретарь:* _____

Заместитель председателя: _____

Члены комиссии:

Согласованы на управляющем совете

Протокол № _____ от «___» _____ 20___ г.

Председатель _____ *член совета* _____

Представители администрации ДОУ: _____

Представители ДОУ:

Секретарь: _____ *член совета* _____

Согласованы профсоюзным комитетом

Председатель ПК ДОУ : _____

