

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 181»

Приложение № 4
к Коллективному договору
рег. № 21/22 – 158

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 181»

 Т.Ю. Смирнова
Протокол № 4 от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 181»

 О.А. Климушина
«30» мая 2025 г. Приказ № 73-од

ПРИНЯТО

на общем собрании работников МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида № 181»
Протокол № 2 от «30» мая 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 181»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №181» (далее 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 дополнений и изменений к нему, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 181».

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 181» (далее – Учреждение). Предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, с учетом показателей результатов труда, определяет порядок выплат, условия их установления, виды и размеры. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников учреждения, утверждается заведующим, действует до принятия нового.

1.3. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в МБДОУ, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация сотрудников к более высоким достижениям в профессиональной деятельности, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения работниками должностных обязанностей, закрепления высококвалифицированных кадров в трудовом коллективе.

1.4. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- муниципальные выплаты;
- за государственные и ведомственные награды и ученые степени;
- за качество работы;

- премии;
- иные выплаты.

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

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

1.7. 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

1.8. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты в Учреждении принимается комиссионно, при этом критерии и показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который производится выплата (премия) или назначается надбавка, определяется в настоящем положении с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее ППО).

1.9. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения, определения размеров выплат стимулирующего характера (в том числе премий) работникам по результатам труда создается комиссия по распределению стимулирующих и премиальных выплат (далее Комиссия). Комиссия формируется на календарный год, на Общем собрании работников учреждения. Количественный состав Комиссии 5 человек. В состав Комиссии входят представители администрации, представители педагогических и других работников, председатель профсоюзной организации Учреждения. Председателем Комиссии избирается сотрудник из числа педагогических работников. Все решения Комиссии согласовываются с председателем профсоюзной организации Учреждения.

Состав Комиссии утверждается приказом заведующего Учреждения.

Комиссия переизбирается по мере необходимости (решение общего собрания, увольнение члена комиссии, по решению члена комиссии и пр.).

2. Муниципальные выплаты.

2.1. Работникам Учреждения производится муниципальная доплата в размере:
1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующему;
1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующего по АХР.

2.2. 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).

2.3. Установлена дополнительная выплата поварам, шеф-поварам дошкольных образовательных учреждений в размере:
-7000 (семь тысяч) рублей

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

3. Выплаты работникам за государственные и ведомственные награды и ученые степени.

3.1. За государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

3.2. За ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

3.3. за ученую степень по профилю образовательного 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.

3.2.2. Выплаты устанавливаются приказом заведующего ДОУ на постоянной основе при наличии подтверждающих документов.

4. Выплаты стимулирующего характера за качество работы.

4.1. Ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда осуществляется с учетом оценки качества оказанных услуг и выполненной работы по критериям, разработанным и утвержденным коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Комиссией, по представлению руководителя образовательного учреждения. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией 2 раза в год: в январе; в июне либо в июле (если в июне установлен коллективный отпуск).

4.3. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого работника, согласно критериев и показателей.

4.4. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается с учетом мнения профкома и утверждается на общем собрании работников.

4.5. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат за качество работы:

- выплата за качество работы по критериям;

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- 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.

4.6. Вопросы по разработке критериев и показателей эффективности деятельности работников и по их изменению рассматриваются Комиссией один раз в год на заседании, проводимом в январе или по мере необходимости при принятии такого решения общим собранием (если это касается всех работников) или педагогическим советом (если это касается только педагогических работников) ДОУ.

На заседаниях Комиссии:

- определяется сумма для стимулирующих выплат по критериям;

- утверждаются критерии, если в них вносятся изменения;

- рассматриваются предложения по улучшению условий для стимулирования и другие 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 (согласовываются) премии, критерии и условия определения премий.

4.6. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются 2 раза в год (до 15 января и до 1 июля), а выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

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

4.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, заместителем заведующего по АХР, результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов.

Старший воспитатель представляет руководителю обобщенную информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников.

Заместитель заведующего по АХР представляет руководителю обобщенную информацию о показателях результативности деятельности технического персонала.

Руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющуюся основанием для установления размеров стимулирующих выплат.

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 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.

4.11. 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 протокол, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Вес одного балла определяется путем деления суммы определенной для стимулирования за качество работы по критериям на сумму числа баллов всех работников. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника. Каждый сотрудник подписывает свой оценочный лист.

4.12. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 рабочих 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, 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. По истечении 5 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.13. Решение Комиссии согласовывается с председателем профсоюзной организации Учреждения в соответствии со ст.372 ТК РФ и оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит приказ о размерах стимулирующих выплат. Приказ заведующего, также согласуется с председателем профсоюзной организации.

4.14. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается в размере не меньше МРОТ.

4.15. Работнику, вновь поступившему на работу, стимулирующие выплаты устанавливаются после того, как отработает на рабочем месте не менее месяца.

4.16. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере последней стимулирующей выплаты с учетом того, чтобы оплата труда работника была не менее МРОТ, установленного законодательством РФ.

5. Премии.

5.1. В учреждении устанавливаются премии по следующим основаниям:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- высокие результаты работы;
- выполнение важных и срочных работ;
- высокое качество выполняемой работы;
- дополнительно выполненную работу;
- образцовое качество выполняемых работ
- многолетний добросовестный труд в системе образования.

5.2. Основаниями для премирования являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- интенсивность работы 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 важных и срочных работ, связанных 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, обеспечением 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.
- участие и победа 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);

5.3. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, премии за период, когда было данное взыскание не назначаются.

5.4. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются. Премирование и его размеры определяются в соответствии с наличием экономии фонда оплаты труда.

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 общим собранием работников учреждения и с учетом мнения профсоюза.

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