

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад «Тополек»
с. Кольчугино»

УТВЕРЖДЕНО:
Приказ МБДОУ «Детский сад
«Тополек» с. Кольчугино»
№ 4а от «09» 01 2017г.
Заведующий Ж.Н. Козакова

Протокол № 1 от «10» 01 2017г.
Принято собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от «10» 01 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД «ТОПОЛЕК» С. КОЛЬЧУГИНО» № 59**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Тополек» (именуемого в дальнейшем – МБДОУ «Детский сад «Тополек» с.Кольчугино).

1.2. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Положение является локальным нормативным актом устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ «Детский сад «Тополек» с.Кольчугино»), утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.4. Настоящее Положение регулирует:
дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к базовому окладу в бальной системе всем категориям работников дошкольного учреждения приказом заведующей на

основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат, исходя из критериев разработанных показателей.

1.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно.

1.10 Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время.

1.11. Комиссия по назначению стимулирующих выплат избирается на общем собрании трудового коллектива и состоит из нечетного числа членов.

1.12. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей; надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда; единовременные премии; материальная помощь.

2.2. В целях морального стимулирования работников применяются следующие виды морального стимулирования: награждение государственными и отраслевыми наградами за многолетний творческий труд, высокое качество работы; награждение Почетной грамотой областного или районного уровня за многолетний добросовестный труд, значительные успехи в работе; объявление благодарности за добросовестный труд, активное участие в работе.

2.3. В целях материального стимулирования работников МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» применяются следующие виды стимулирующих выплат: премии, единовременные вознаграждения.

2.4. Надбавки устанавливаются с учетом результатов труда, с учетом сложности, напряженности и других качественных показателей труда конкретного работника.

2.5. Доплаты устанавливаются за работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, интенсивность и напряженность труда. Доплата за совмещение профессий (должностей) при выполнении временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующей МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» по вакантной должности.

2.6. Материальная помощь выплачивается работнику из фонда заработной платы МБДОУ «Детский сад «Тополек» с.Кольчугино». Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу заведующего при наличии в фонде заработной платы средств.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется ежемесячно.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; $N1, N2, \dots, Nn$ – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником за отработанный период.

3.6. Для установления стимулирующих выплат все категории работников дошкольного учреждения представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат оценочный лист деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями.

Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности сотрудников ДОУ, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагога – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад в развитие системы образования за определённый период времени.

3.7. Комиссия по назначению рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение об утверждении количества баллов согласно оценочных листов работников за определённый период (в баллах).

3.9. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утверждаемая приказом заведующего МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино». Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.10. Основными задачами комиссии являются:
оценка результатов деятельности работников МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
рассмотрение и одобрение ходатайства предлагаемого администрацией МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.11. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются: заведующий МБДОУ, старший воспитатель, заведующий хозяйством, председатель ПК, члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов на собрании трудового коллектива;

3.12. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.13. Все работники МБДОУ предоставляют в комиссию оценочные листы (материалы по самоанализу деятельности (педагогические работники), в соответствии с утвержденными листами самооценки не позднее 20 числа текущего месяца. (Приложение №1)

3.14. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.15. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.16. Комиссия, оценив результаты деятельности работников МБДОУ утверждает, вносит аргументированные изменения в оценочный лист работника и подписывает.

3.17. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино» в течении 2-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.18. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующего детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

3.19. Стимулирующие выплаты могут быть изменены в размерах приказом заведующего до истечения срока их действия за нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка, нарушение должностной инструкции, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда; неисполнение приказов и распоряжений заведующей, нарушение режима дня

воспитанников, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, замечания со стороны надзорных органов, замечания по ходу внутреннего контроля.

3.20. Стимулирование не производится при отсутствии или не предоставлении в срок оценочного листа сотрудника за отчетный период в комиссию.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением, при наличии средств в Фонде оплаты труда.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии в МБДОУ «Детский сад «Тополек» с.Кольчугино» ко дню рождения 50, 55 и 60 лет выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников МБДОУ «Детский сад «Тополек» с.Кольчугино» проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Размер премии (единовременного вознаграждения) конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада.

4.6. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

4.7. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.8. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино».

4.9. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ «Детский сад «Тополек»» с. Кольчугино» оформляет приказом.

4.10. Основными показателями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ «Детский сад «Тополек» с. Кольчугино», четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

призовые места по итогам конкурсов, проводимых в МБДОУ;

участие в конкурсах на муниципальном, областном или федеральном уровнях;

по итогам работы в летний оздоровительный период;

по итогам подготовки к новому учебному году;

по результатам работы в календарном году, за полугодие.

4.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, старший воспитатель, заведующий хозяйством, представляет заведующему МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

6. Материальная помощь.

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах средств, выделенных МБДОУ на оплату труда, на основании личного заявления работника.

6.2. Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину тарифной ставки по разряду рабочего или базового оклада, установленной на день ее выплаты.

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

7.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется протоколом комиссии по распределению выплат на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

7.2. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:
полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска и т.п.
полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
полностью или частично за некорректное обращение к воспитанникам, родителями сотрудникам;
частично работникам, оставлявшим детей без присмотра; частично за не соблюдение режима дня.

8. Показатели, влияющие на увеличение размера стимулирующих выплат

8.1. Увеличение стимулирующих выплат оформляется протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат на основании предоставленного ходатайства заведующего МБДОУ.

9. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

9.1. В случае несогласия сотрудника с оценкой результативности его профессиональной деятельности он вправе подать апелляцию.

9.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии по распределению стимулирующих выплат с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

9.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии по распределению стимулирующих выплат и процедуре оценки.

9.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии по распределению стимулирующих выплат в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

9.5. В присутствии сотрудника, подавшего апелляцию, члены Комиссии по распределению стимулирующих выплат ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными Комиссии по распределению стимулирующих выплат (оценочным листом результатов деятельности сотрудника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

9.6. Оценка, данная Комиссией по распределению стимулирующих выплат на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной. На основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат при изменении оценки на основании положительного результата апелляции сотрудника заведующая вносит изменения в приказ по стимулированию с предоставлением в МКУ центр.