

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ» ДЕТСКИЙ САД  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 55»  
153051 Иваново, Кохомское шоссе, д 28, 55-77-83  
Электронный адрес: [dou55@ivedu.ru](mailto:dou55@ivedu.ru)  
ИНН/КПП 372804443/370201001 ОГРН 1033700050713

**ПРИНЯТО**

Председатель ОСРУ МБДОУ  
«Детский сад комбинированного  
вида №55» :  
*Петелина Н.В.*  
Протокол № 1 от 9.09.2019 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель УС МБДОУ  
«Детский сад комбинированного  
вида №55»:  
*Кручинина Т.В.*  
Протокол № 1 от 9.09.2019 г.



Заведующий МБДОУ  
«Детский сад комбинированного  
вида №55»  
*Мягченкина Е.Н.*  
Пр. № 1 от 09.09.2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера  
работникам муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида №55»

г. Иваново  
2019г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с 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 дополнений и изменений, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 55»

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. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за качество выполняемых работ
- премиальные выплаты по итогам работы

1.4. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения.

1.5. 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 на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 5 человек

1.6. В состав комиссии входят представители администрации и члены Управляющего совета (представители педагогических и других работников, родители). Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.7. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников или представителей родителей).

## **2. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени**

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

## **3. Выплаты муниципальных доплат**

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

3910 (три тысячи девятьсот десять рублей.)-поварам

1520 (одна тысяча пятьсот двадцать рублей)-заведующему

1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять рублей)-заместителям заведующего

3230 (три тысячи двести тридцать рублей)-младшим воспитателям, шеф-повару

2445 (две тысячи четыреста двадцать пять рублей)-другим категориям МОП

3.2. Выплата, за исключением воспитателей, 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). Выплата воспитателям и другим педагогическим работникам, выполняющим обязанности воспитателя производится ежемесячно за фактически отработанное время.

#### **4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ.**

##### **Регламент работы комиссии.**

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за показатели обеспечения целостности педагогического процесса в ДОУ за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета. Размер данного вида выплат устанавливается Комиссией по результатам мониторинга и оценки профессиональной деятельности.

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения.

4.2. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией 1 раз в 6 месяцев .

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 утвержденных критериев и показателей.

4.4. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается по каждой должности, согласно штатному расписанию с учетом мнения общего собрания работников и утверждается на Управляющем Совете.

4.5. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 3 и от 1 до 5.

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

4.7. Педагогические работники представляют старшему воспитателю результаты самооценки с приложением подтверждающих документов 2 два раза в год в декабре и июне месяце. Старший воспитатель представляет руководителю обобщенную информацию о показателях результативности деятельности работников. Руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размеров стимулирующих выплат.

4.8. 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 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 из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

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 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 ДОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

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

4.12. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 5 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 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. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.13. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат.

4.14. Ежемесячные надбавки к заработной плате работника выплачиваются до конца премиального периода независимо от качества его работы в течение данного периода и пересмотру не подлежат.

4.15. При наличии взыскания стимулирующие выплаты на новый период пересматриваются.

4.16. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения выплата стимулирующего характера устанавливается фиксированной суммой.

4.17. Стимулирующие выплаты назначаются фиксированной суммой: - работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, - работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком.

## 5. Премии

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за год
- премия за образцовое качество выполняемых работ
- премия за выполнение особо важных и срочных работ

5.2. Основанием для премирования является:

- оценка результативности профессиональной деятельности

5.3. Выше перечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда.

5.4. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за год также как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа. Проект приказа о назначении премий направляется руководителем в профком учреждения для процедуры учета мнения представителя работников.

5.5. Премии за выполнение срочных и важных работ и за образцовое качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения Комиссии о произведенных выплатах.

5.6. Премирование к праздникам. В учреждении устанавливается премирование к Новому году, к 23 февраля, 8-марта, Дню дошкольного работника, в связи с юбилеем, в связи с получением Почетных грамот, при наличии средств экономии фонда оплаты труда.

5.7. Условия премирования:

- отсутствие дисциплинарных взысканий
- стаж работы в учреждении не менее 1 года
- наличие средств экономии фонда оплаты труда.