

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 «Белочка» г. Нурлат Республики Татарстан»
(МБДОУ «Детский сад №2 «Белочка»)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад №2
«Белочка»
Протокол №5 от 24.09.2019г.
Председатель общего собрания работников

В.Х. Сагирова

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МБДОУ «Детский сад №2
«Белочка»

Председатель профсоюзного комитета
С.В. Имукова

Рег. № 374



УВЕРЖДЕНО

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №2

«Белочка» г. Нурлат РТ»

В.Х. Сагирова

Приказ № 296 от 24.09.2019 г.

Положение о распределении стимулирующей части и премиальной части фонда оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части и премиальной части фонда оплаты труда (далее – Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Белочка» г. Нурлат Республики Татарстан» (далее – ДОУ) разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008г №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», приказами Министерства Образования и науки Республики Татарстан от 15.09.2008г №1803 от 23.08.2010 г. №3012/10 «О внесении изменений в некоторые акты МО и Н РТ в связи с введением новой системы оплаты труда», Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г. №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.3. Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.

1.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

1.5. Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяются настоящим Положением и действуют как часть коллективного договора.

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат

2.1. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера создается специальная комиссия. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом по ДОУ на учебный год.

2.2. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, методических объединений и председатель профкома.

2.3. Основанием для оценки результативности служит портфолио. Портфолио профессиональных достижений, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад в развитие системы образования за период времени, а также участие в общественной жизни ДОУ.

2.4. Портфолио заполняется работником самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника ДОУ и утверждает его на своем заседании. Работники ДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.5. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной

деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.7. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.8. Представленные администрацией ДОУ данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь соответственно), рассматриваются на заседании комиссии в апреле, июле, октябре и в январе. Ведется протокол. После принятия решения комиссией, в 2-х дневный срок, издается приказ руководителя ДОУ об утверждении размеров поощрительных надбавок по результатам работникам ДОУ на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 1 год. Протоколы хранятся у руководителя ДОУ. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

3.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников ДОУ утверждаются заведующим ДОУ на основе типовых критериев управления образования НМР.

3.2. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам ДОУ каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.3. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ являются достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников ДОУ.

3.4. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно превышать:

- Заведующий ДОУ – 100баллов;
- Старший воспитатель – 60 баллов;
- Воспитатель ДОУ – 55 баллов;
- Учитель-логопед – 60 баллов;
- Музыкальный руководитель – 45 баллов;
- Инструктор по физической культуре – 45 баллов;
- Медицинская сестра – 40 баллов;
- Младший воспитатель – 35 баллов

4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДОУ, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим, административно-управленческим работникам;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов (распоряжений) должностных лиц ДОУ, имеющих отношение к должностным обязанностям работника при содействующих выполнении Уставных задач ДОУ;

4.2. Руководитель представляет в Комиссию информацию о факте, являющемся основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат в 3-хдневный срок.

4.3. Снижение или отмена стимулирующих выплат на основании приказа руководителя ДОУ с указанием причин в 2-хдневный срок после согласования с Комиссией.

4.4. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС ДОУ.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников ДОУ и действует до принятия нового.

5.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выполняется ежемесячно.

6. Формирование и использование премиального фонда

6.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам образования, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов основного и вспомогательного персонала (ставок заработных плат, должностных окладов) и выплат стимулирующего характера.

6.2. Для поощрения работников возможно использование внебюджетных средств и безвозмездной спонсорской помощи (в рамках имеющихся инструктивных документов, локальных нормативных актов).

7. Порядок премирования работников

7.1. Распределение премий производится на основании данного Положения решением комиссии с оформлением протокола. Руководитель ДОУ учетом мотивированного мнения профкома издает приказ по ДОУ.

7.2. Премия выплачивается 1 раз в квартал.

7.3. Премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, дополнительном учебном отпуске, не оплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

8. Основные критерии премирования

№ п/п	Показатели	Размеры	Периодичность
1.	За добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи достижением юбилейного возраста: 60 лет (женщины), 65 лет, (мужчины) со дня рождения. Педагогическим работникам проработавшие в ДОУ не менее 10 лет.	50 % от базового оклада работника	Единовременно
2.	За активную общественную работу по сплочению трудового коллектива на решение Уставных задач ДОУ, защиту интересов работников в профессиональных социально-значимых вопросах председателем не освобожденному от основной работы	7% от базового оклада председателю ПК 200 р. – администратору сайта	Ежеквартально
3.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ	20% от базового оклада работника	Единовременно
4.	За активную работу в жизни ДОУ: <ul style="list-style-type: none">• участие в ремонтных работах;• участие в утренниках, тематических мероприятиях;• оформление участков	от 5- 10% участнику	Ежеквартально
5.	<ul style="list-style-type: none">• За работу по охране труда, жизни и здоровья детей;• За отсутствие задолженности родительской платы• За работу с ГИБДД по предупреждению дорожного травматизма• Открытое мероприятие районного и республиканского значения	5% от базового оклада уполномоченному по ОТ 10% - воспитателям групп 10% - ответственному работнику 500 р. - участнику	Единовременно Ежеквартально Единовременно Единовременно
6.	За особые заслуги работника перед учреждением и в связи с награждением Почетной грамотой МО РТ, Почетной грамотой МО РФ, Нагрудным знаком «За заслуги в образовании РТ» <ul style="list-style-type: none">•	500 рублей	Единовременно
7.	Использовать остаток премиального фонда оплаты труда работников ДОУ на выплату педагогическим работникам в виде премии по итогам года в декабре месяце	Остаток премиального фонда	единовременно
8.	Выплачивать ежемесячно младшим воспитателям и сотрудникам не имеющих минимальный размер оплаты труда по ФЗ №41-ФЗ от 07.03.2018 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона « О минимальном размере оплаты труда»	По тарификации	ежемесячно

9. Заключительные положения

9.1. Начисляемая премия ограничивается размером 50% одного базового оклада для данной должности (профессии).

9.2. Общая сумма премии, выплачиваемой работникам, не должна превышать утвержденного фонда премирования согласно смете.

9.3. Ответственность за правильное применение Положения несет руководитель ДОУ.

9.4. В Положение могут быть внесены дополнения и изменения по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

В настоящем документе пронумеровано,
прошнуровано и закреплено печатью

И. Метр _____ листов

Заведующий МБДОУ «Детский сад №2

«Белочка» г. Нурлай Республики Татарстан»

Подпись *В.Х. Сагирова*

«*24*» *сб* 2015 год

