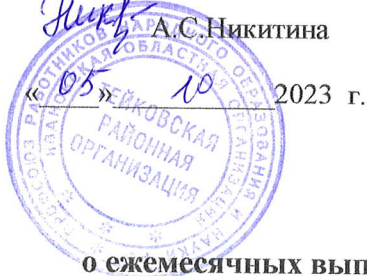


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации

 А.С.Никитина



2023 г.

УТВЕРЖДАЮ



заведующий МКДОУ детский сад «Сказка»

Н.Г.Златоустова

Приказ № 05 от «05» 10 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о ежемесячных выплатах стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Сказка» п.Нерль.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основании Решения Совета Тейковского муниципального района Ивановской области от 27.09.2023 № 37/15 О внесении изменений в решение Совета Тейковского муниципального района от 29.12.2020 №4/3 « Об утверждении Положений о системе оплаты труда работников учреждений и организаций , финансируемых из бюджета Тейковского муниципального района» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Сказка» п.Нерль. (далее - ДОО) к повышению качества воспитательно - образовательного процесса.

Система стимулирующих выплат работникам МКДОУ детский сад «Сказка» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

1.2. Стимулирующие выплаты работникам ДОО, кроме заведующего, по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда по представлению заведующей ДОО. В состав комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда входит представитель первичной профсоюзной организации. Перечень критериев, показателей для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагается.

1.3. Локальный акт «Положение о ежемесячных выплатах стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Сказка» п.Нерль принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается приказом заведующей ДОО.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника образовательного учреждения устанавливается на основании приказа заведующей ДОО.

1.5. Критерии оценки качества и эффективности труда заведующей ДОО устанавливаются учредителем дошкольного учреждения (органом, осуществляющим полномочия учредителя); размер выплаты стимулирующего характера для заведующей ДОО устанавливается на основании приказа отдела образования администрации Тейковского муниципального района.

2. Основные понятия и принципы

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя:

- ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам труда (надбавки);
- разовые поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2.2. Общий размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается в начале нового финансового года и зависит от объёма финансирования учреждения, затрат, направленных на обеспечение обязательных выплат работникам ДОО.

2.3. Для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат не менее 85% общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда делится в равных долях по месяцам текущего года. Оставшиеся денежные средства расходуются на разовые поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2.4. Месячная доля денежных средств, предназначенная для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат, в свою очередь делится на части:

- а) для стимулирования педагогических работников;
- б) для стимулирования заведующей ДОО;
- в) для стимулирования иных работников ДОО.

Часть доли средств, предназначенной для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат педагогическим работникам не может быть меньше 70% от месячной доли. В случае недостатка средств стимулирующей части фонда оплаты труда, допускается направлять на стимулирование педагогических работников 100% месячной доли средств.

2.5. Денежные средства, предназначенные для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат, делится между работниками пропорционально набранному каждым работником количеству баллов.

2.6. Месячная доля денежных средств, предназначенная для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат, расходуеться полностью, независимо от общего количества баллов, набранных всеми работниками ДОО. Разовые поощрительные выплаты не являются обязательными в каждом месяце.

2.7. В случае изменения общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда в течение года допускается перерасчёт ежемесячных стимулирующих выплат. Увеличение размера ежемесячных стимулирующих выплат может быть осуществлено с начала любого месяца, в том числе допускается перерасчёт стимулирующих выплат за предыдущий месяц (предыдущие месяцы). Уменьшение размера ежемесячных выплат стимулирующего характера допускается только в случае уменьшения общего объёма финансирования ДОО или в случае увеличения доли расходов на обязательные выплаты работникам ДОО. В данном случае не допускается перерасчёт стимулирующих выплат за предыдущий месяц (предыдущие месяцы).

2.8. Любое изменение размера ежемесячных стимулирующих выплат осуществляется приказом заведующей ДОО после согласования с комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда.

3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

3.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников ДОО, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

3.2. Каждый работник имеет право оказать содействие администрации ДОО в сборе информации о результативности его трудовой деятельности, о позитивной результативности трудовой деятельности коллег.

В случае отказа в содействии, администрация ДОО оставляет за собой право анализировать имеющиеся у неё данные, полученные из иных источников, по каждому критерию для каждого работника.

3.3. В Положении акцент поставлен на критериях, стимулирующих качество воспитательно-образовательного процесса и сохранение физического и психического здоровья воспитанников. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации воспитанников и др.(приложения 1,2)

3.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения ведется с участием педагогического совета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников ДОО учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадового контроля, представляемые заведующей ДОО, результаты самооценки работников ДОО в соответствии с представленными заведующей листами самооценки.

3.6. Заведующий ДОО представляет в комиссию по распределению стимулирующей части оплаты труда информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с результатами работы на основании оценочного листа для расчета распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическими работниками (воспитателями) МКДОУ детский сад «Сказка» и решением комиссии по распределению периодичностью 2 раза в год (один раз в полугодие).

3.7. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников ДОО устанавливается данным Положением.

3.8. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в январе месяце календарного года, а периодичность выплаты указывается в приказе заведующей ДОО. Выплата осуществляется ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам учреждения осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в Приложениях 1, 2 к данному Положению.

При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам ДОО каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1.

3.9. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ДОО в январе месяце производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий год) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого

работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками учреждения, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику.

3.10. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда ДОО, производится корректировка денежного веса 1 балла и соответственно размера выплат стимулирующего характера в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ДОО.

4. Порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОО.

4.1. Педагогический совет рассматривает и согласовывает решение об установлении критериев и показателей результативности деятельности педагогических работников.

4.2. С целью распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОО создаётся приказом руководителя ДОО комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда.

4.3. В комиссию по распределению стимулирующей части оплаты труда включаются не менее 3 (трех) членов трудового коллектива ДОО. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

4.4. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- сумму баллов оценки профессиональной деятельности и размеры стимулирующей надбавки каждому работнику на предстоящий год;

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ДОО за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

4.5. Решения об установлении размера стимулирующей надбавки принимаются комиссией большинством голосов.

4.6. Педагогические и другие работники ДОО знакомятся с итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности работников ДОО.

4.7. С момента знакомства педагогических работников ДОО с итоговым протоколом мониторинга в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия по распределению стимулирующей части 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 настоящим Положением процедур мониторинга в рамках внутрисадового контроля, в системе государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.8. Комиссия по распределению стимулирующей части обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга 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 доводятся до ведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

По истечении 6 дней решение Педагогического совета об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников ДОО вступает в силу.

4.9. Стимулирование педагогических работников, вышедших из отпуска по уходу за ребёнком, осуществляется на основании результатов мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника за период, предшествующий уходу педагогического работника в отпуск по уходу за ребёнком.

4.10. С целью привлечения на работу и закрепления педагогических специалистов в ДОО, производить стимулирующие выплаты из фонда стимулирования педагогических работников в размере не более 100 % от должностного оклада до установления общего количества баллов по результатам мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

4.11. Работникам могут быть установлены следующие виды поощрительных разовых доплат и надбавок:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих инициатив в области образовательной деятельности;
- премия работникам может оказываться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, к отпуску.

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

5.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, заведующая ДОО имеет право отменить выплату стимулирующего характера педагогическому, а также иному работнику учреждения или уменьшить ее размер в случае:

- нарушения Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушений статей закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Устава МКДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;
- нарушения условий безопасности образовательного процесса;
- наложения дисциплинарного взыскания на работника;
- нарушения исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, не исполнение требований локальных актов ДОО и приказов заведующей, несвоевременное представление отчетной документации и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей.