

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №14
п. Тельмана Моздокского района РСО – Алания
363724, РСО – Алания Моздокский район п. Тельмана ул. Никулиной 1 тел:(886736) 54-6-17

Мнение профсоюзного комитета
учтено:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ №14

Е.В.Ким

«20» 12 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая

МБДОУ №14 п. Тельмана

В.В.Ерохина



«20» 12 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения –
детского сада №14 п. Тельмана Моздокского района
Республики Северная Осетия-Алания

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад _____, разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21 июня 2016 года №229 «Об оплате труда работников организаций подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания», постановления Главы Администрации местного самоуправления Моздокского района от 22 сентября 2016 года №9-Ф «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Моздокского района».

Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников дошкольного учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, повышения качества образования, проявления творческой активности и инициативы, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи оплаты труда с результируемостью труда и усиления мотивации работников и регламентирует порядок материального стимулирования работников.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований текущего финансового года на оплату труда работников, и состоит из выплат стимулирующего характера.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда (надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) производится на основе фиксирования результатов работы работников дошкольного учреждения за период с 10 числа предыдущего месяца по 10 число текущего месяца.

1.5. Руководитель вправе корректировать условия установления надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг), в том числе дополнять их, по согласованию с Профсоюзным комитетом и экспертной комиссией.

1.6. Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом, с учетом мнения представительного органа работников дошкольного учреждения.

1.7. Заведующий вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства, сложившиеся от экономии по фонду оплаты труда за месяц, предыдущий периоду установления стимулирующих выплат и средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности.

1.8. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности работников дошкольного учреждения за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплата надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование работников дошкольного учреждения.

Выплата надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) работников дошкольного учреждения осуществляется ежемесячно.

2.2. Надбавку за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) за интенсивность и высокие результаты работы можно устанавливать для работников дошкольного учреждения:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.3. Основанием для проведения процедуры установления надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) является заявление работника дошкольного учреждения, (**приложение №1**) представленное руководителю дошкольного учреждения.

2.4. Заявления работников дошкольного учреждения, претендующих на получение надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ, регистрируется в журнале регистрации заявлений работников дошкольного учреждения, претендующих на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) (**приложение №2**).

2.5. Установление надбавок за высокие результаты и качество выполняемых

работ (оказываемых услуг) осуществляется на основании критериев показателей эффективности работы муниципальных общеобразовательных учреждений (**приложение №3**).

2.5.1. Для определения размера выплаты надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) работников дошкольного учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является **оценочный лист** (**Приложение №4**).

2.5.2. Оценочный лист - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников дошкольного учреждения, предназначенный для объективной оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов работников дошкольного учреждения включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, дату заполнения оценочного листа.

2.5.3. Оценочный лист заполняется работником дошкольного учреждения самостоятельно на бумажном носителе, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных критериев и содержит самооценку его труда. Оценочный лист работники дошкольного учреждения передают в экспертную комиссию с 12 по 13 число текущего месяца.

3. Порядок работы Экспертной комиссии.

3.1. Состав Экспертной комиссии утверждается приказом руководителя дошкольного учреждения.

3.2. Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. В состав экспертной комиссии входят:

- руководитель дошкольного учреждения;
- заместитель заведующего по УВР;
- председатель профсоюзного комитета учреждения;
- работники дошкольного учреждения, избранные педагогическим советом.

3.3. Экспертная комиссия формируется в составе руководителя, ответственного секретаря и членов экспертной комиссии. Численность Экспертной комиссии составляет до 9 человек.

3.4. Руководитель Экспертной комиссии:

- 1) формирует повестку дня заседаний Экспертной комиссии;
- 2) председательствует на заседаниях Экспертной комиссии;
- 3) распределяет обязанности между членами Экспертной комиссии, контролирует их работу;
- 4) подписывает протоколы заседаний Экспертной комиссии.

3.5. Ответственный секретарь Экспертной комиссии:

1) принимает и регистрирует представленные руководителем муниципального образовательного учреждения по установленной форме заявление и информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы общеобразовательного учреждения;

2) принимает и регистрирует апелляции руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений;

3) ведет, оформляет, подписывает и хранит протоколы заседаний Экспертной комиссии и сводные ведомости результатов оценивания эффективности работы муниципальных общеобразовательных учреждений;

4) готовит проекты приказов Управления образования администрации местного самоуправления об установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений.

3.6. Все члены Экспертной комиссии являются экспертами, осуществляющими анализ информации о выполнении целевых показателей эффективности работы муниципального образовательного учреждения.

3.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников дошкольного учреждения, на основе его оценочного листа, экспертная комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результативности работы за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении, с использованием установленных баллов, и оформляет протокол.

3.8. Заседания экспертной комиссии проводятся ежемесячно с 14 по 17 число. Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты экспертной комиссии оформляются завершающим итоговым баллом, и доводится для ознакомления под роспись работнику, после чего передаётся на согласование в Профсоюзный комитет учреждения.

3.9. Конкретный размер выплат надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) работника дошкольного учреждения определяется следующим образом: общая сумма ежемесячного размера фонда оплаты платы, направленной на выплату надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг), делится на общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками за текущий период времени и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником дошкольного учреждения.

3.10. Протокол заседания экспертной комиссии, ежемесячно 18 числа текущего месяца, предоставляется руководителю учреждения, с указанием баллов, заработанных работниками, на основании протокола экспертной комиссии издается приказ руководителя. Протоколы, хранятся у администрации учреждения.

3.11. Ежемесячно 21 числа предоставляется приказ руководителя и протокол заседания экспертной комиссии с набранными баллами работников дошкольного учреждения в централизованную бухгалтерию Управления образования АМС Моздокского района.

3.12.Основаниями для подготовки приказа о назначении надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) работнику дошкольного учреждения является:

- протокол экспертной комиссии;
- соблюдение оснований установления надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) работнику;

3.13. За несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, а так же при наличии жалоб и конфликтных ситуаций с сотрудниками и посетителями учреждения работник дошкольного учреждения по решению рабочей комиссии полностью лишается надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) по оценочному листу.

3.14.Надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ не устанавливаются работникам дошкольного учреждения, получившим в рассматриваемый период дисциплинарное взыскание в форме выговора. С работника дошкольного учреждения, с которых в отчетном периоде, в порядке установленном трудовым законодательством, были сняты дисциплинарные взыскания в форме выговора, надбавка за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) осуществляются за период с даты снятия дисциплинарного взыскания до окончания отчетного периода.

3.15. Работникам дошкольных образовательных учреждений, получившим дисциплинарное взыскание в форме замечания, выплаты производятся в размере 50 % от суммы, установленной по результатам процедуры установления надбавок за высокие результаты и качество выполненных работ.

3.16. Работнику, увольняющемуся в текущем месяце, выплата надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) производится на основании оценочного листа, за фактически отработанное время.

4. Порядок рассмотрения апелляций при установлении размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) педагогическими работниками дошкольных образовательных учреждений.

4.1.Рассмотрение апелляций при установлении размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется экспертная комиссия. В экспертную комиссию работник подает заявление на апелляцию при установлении размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) (**приложение 5**)

4.2.Апелляция работника дошкольного учреждения подается на имя руководителя учреждения.

3.3.Ответственный секретарь экспертной комиссии осуществляет прием и регистрацию апелляций в журнале регистрации апелляций работников дошкольных образовательных учреждений (**приложение 6**).

1) по процедуре установления размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

2) по результатам установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

4.3. По результатам установленных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) апелляция подается в течение 3 календарных дней после объявления результатов. Датой объявления результатов считается дата ознакомления с ними работника дошкольного образовательного учреждения под роспись либо дата получения результатов.

4.4. Экспертная комиссия не принимает апелляции по вопросам содержания и структуры показателей эффективности работы дошкольных образовательных учреждений.

4.5.На рассмотрении апелляции вправе присутствовать работник дошкольного образовательного учреждения.

4.6.Апелляция рассматривается в течение 3 календарных дней после ее поступления руководителю учреждения.

4.7.По результатам рассмотрения апелляции экспертная комиссия выносит одно из следующих решений:

- отклонить апелляцию и оставить результаты процедуры установления надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) без изменения;

- удовлетворить апелляцию и изменить результаты процедуры установления надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) - (результаты апелляции могут быть изменены как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения баллов).

4.8.Решения, принятые экспертной комиссией по результатам рассмотрения апелляции, оформляются протоколом.

4.9.Решение, принятое экспертной комиссией по результатам рассмотрения апелляции, в течение 3 рабочих дней доводится до работника дошкольного образовательного учреждения.

4.10.Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг), решение, принятое экспертной комиссией по результатам

рассмотрения апелляции, могут быть обжалованы в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5. Заключительные положения

- 5.1. В настоящее Положение по мере необходимости, и в связи с внесением изменений в законодательство РФ, могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются общим собранием коллектива и утверждаются руководителем учреждения.
- 5.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Приложение №1

Регистрационный номер	В экспертную комиссию по установлению надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) работниками дошкольных образовательных учреждений Моздокского района
№	
Дата приема заявления	_____ (фамилия, имя, отчество)
	(должность, место работы в соответствии с Уставом)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу включить мою кандидатуру в состав претендентов на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых работ).

Информация о выполнении показателей эффективности работы муниципального дошкольного образовательного учреждения по установленной форме прилагается.

С Положением о стимулировании труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения _____ ознакомлен.

_____ / _____

(подпись руководящего работника) (расшифровка подписи)

Достоверность сведений,
изложенных в прилагаемой
информации, подтверждаю
М.П.

_____ / _____

Приложение 2

ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ ЗАЯВЛЕНИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ПРЕТЕНДУЮЩИХ НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ОКАЗЫВАЕМЫХ УСЛУГ)

№	Ф.И.О. претендента (полностью)	Дата поступления заявления	Заявление	Роспись претендента

Приложение 3

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № _____ г. Моздока
Республики Северная Осетия – Алания

Перечень показателей качества работы с _____ по _____

№	Критерии	Показатели	Обоснование
1	Обеспечение высокой посещаемости детей	<p>Пример: Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420 - 42(10\%) = 378$ Количество детодней по факту – 380 (смотрим по табелю) Составляем пропорцию: $\frac{380}{100} = 100,5$</p>	
3	Превышение плановой наполняемости (по согласованной плановой наполняемости с учетом рекомендаций СанПиН)	<p>1. Заболеваемость Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество детей в группе по факту – 20 Составляем пропорцию: $39:20=1,95$</p> <p>2. Отсутствие случаев травматизма (зафиксированных) Лишение баллов по всем показателям</p> <p>3. Сложность контингента воспитанников дети с ОВЗ дети разного возраста (3 и более ребёнка)</p> <p>4. Использование здоровьесберегающих технологий Пример: Норма детей в группе – 20 (для всех групп, кроме яслей и логопедии – 15 детей) По списку – 27 Составляем пропорцию $\frac{27}{100} = 135\%$</p>	
		<p>1. Участие в семинарах, конференциях, форумах: на федеральном уровне (участие) дистанционно(при наличии сертификатов, дипломов) на региональном уровне(участие) дистанционно(при наличии сертификатов, дипломов) на муниципальном уровне на внутрисадовском уровне</p> <p>2. Участие в конкурсах профессионального мастерства: на федеральном уровне (участие) дистанционно(при наличии сертификатов, дипломов) на региональном уровне(участие)</p>	

№ п/п	критерии	Показатели	максимальное количество баллов (или диапазон)	количество баллов самоан- ализа	оценка экспертной комиссии	итого
1	Обеспечение высокой посещаемости детей	100%	5			
		от 80% до 100%	3			
		от 75% до 80%	1			
		менее 75%	0			
2	Превышение плановой наполняемости (по согласованной плановой наполняемости с учетом рекомендаций СанПиН)	на 10%	1			
		на 15%	3			
		на 20% и более	5			
3	Эффективность воспитательной работы	1. Участие в семинарах, конференциях, форумах:				
		на федеральном уровне	3			
		дистанционно(при наличии сертификатов, дипломов)	1			
		на региональном уровне	3			
		дистанционно(при наличии сертификатов, дипломов)	1			
		на муниципальном уровне	3			
		на внутрисадовском уровне	1			
		2. Участие в конкурсах профессионального мастерства:				
		на федеральном уровне	3			
		дистанционно(при наличии сертификатов, дипломов)	1			
		на региональном уровне	3			
		дистанционно(при наличии сертификатов, дипломов)	1			
		на муниципальном уровне	3			

	на внутрисадовском уровне	1			
	на региональном уровне (при наличии сертификатов, дипломов):				
	призер	3			
	участник	1			
	на муниципальном уровне (в течение года после проведения):				
	призер	3			
	участник	1			
	4. Участие в общесадовских мероприятиях (утренники, праздники, развлечения)	5			
	5. Открытые занятия и режимные моменты:				
	на муниципальном уровне	5			
	на внутрисадовском уровне	3			
	6. Участие в педсоветах, семинарах:				
	мастер-класс	5			
	информационно- тематическое сообщение	3			
	7. Соответствие предметно-развивающей среды требованиям ФГОС	3			
4	Результативность работы по созданию условий и укреплению здоровья детей	1. заболеваемость			
		0	5		
		от 0 до 3	3		
		от 3 до 5	1		
		2. отсутствие случаев травматизма (зафиксированных)	3		
		3. сложность контингента воспитанников			
		дети с ОВЗ	5		
		дети разновозрастные	3		
		4. использование здоровьесберегающих технологий	3		
5	Повышение профессиональной	участие в работе РМО:			

	компетенции	посещение	1				
		мастер-класс или информационно- тематическое сообщение	3				
6	Применение современных образовательных технологий	использование педагогом ИКТ в образовательном процессе	2				
		использование педагогом проектных методик и технологий	2				
		размещение материалов на сайте ДОУ (по дате последнего размещения)	3				
7	Взаимодействие педагога с семьями воспитанников	нетрадиционные формы работы с родителями	3				
		отсутствие родительской задолженности по оплате за содержание детей в ДОУ	2				
		привлечение родительской общественности к участию в мероприятиях ДОУ	2				
		отсутствие обоснованных претензий и жалоб родителей (законных представителей) воспитанников	2				
8	Ведение профессиональной документации	уровень ведения установленной документации (написание календарных и перспективных планов, отчетов, соответствие программам, регламентирующими документам и т.п.) :					
		нет нарушений	3				
		незначительные нарушения	1				
		грубые нарушения	0				
9	Качество воспитательно - образовательного процесса	соблюдение режима пребывания детей в ДОУ	5				
		качество подготовки и проведения ООД	5				
10	Интенсивность труда	участие в хозяйственных мероприятиях ДОУ	2				
		инициативность при замене временно отсутствующих работников	5				
		своевременное реагирование на возникающие ЧС в ДОУ и на территории	2				

11	Исполнительская дисциплина(своевременность сдачи документов, отчетов)		3			
12	Ведение общественной работы (жюри, экспертная комиссия, групп, профсоюз)	по результату деятельности	3			
13	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка		3			
14	Соблюдение требований безопасности	соблюдение условий требованиям антитеррористической безопасности	1			
		соблюдение условий требованиям охраны труда	1			
		соблюдение условий требованиям Пожнадзора	1			
		соблюдение условий требованиям Роспотребнадзора	1			
15	Экономия энергоресурсов и водоснабжения		2			
16	Соблюдение этики по отношению к коллегам и родителям		3			
	Итого		133			

Воспитатель _____ Подпись _____ Дата _____

итого		
-------	--	--

С оценкой экспертной комиссии:
согласен _____

не согласен _____

Приложение 5

Регистрационный номер №	В экспертную комиссию по установлению надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) дошкольного учреждения
Дата приема заявления	(фамилия, имя, отчество) (должность, место работы в соответствии с Уставом)

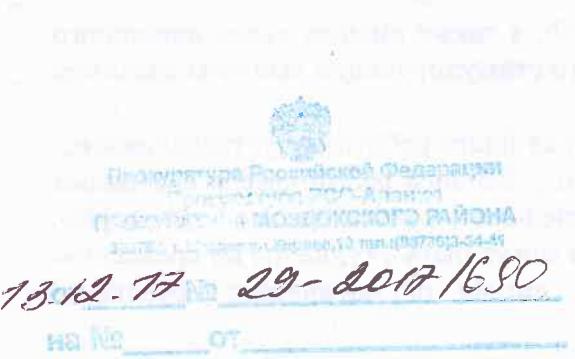
ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу рассмотреть вопрос о моем несогласии с результатами (процедурой) установления надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) по следующим показателям:

Приложение 6

ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ АППЕЛЯЦИЙ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,
ПРЕТЕНДУЮЩИХ НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ОКАЗЫВАЕМЫХ УСЛУГ)

№	Ф.И.О. (полностью) претендента	Дата поступления аппеляции	Заявление	Роспись претендента



Заведующей
Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением -
детский сад № 14 п. Тельмана
Моздокского района РСО-Алания

Ерохиной В.В.

Протест

Прокуратурой Моздокского района проведена проверка по вопросу обоснованности начисления заработной платы сотрудникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания (далее МБДОУ-детский сад № 14 п. Тельмана).

В ходе проведенной проверки установлены следующие обстоятельства:

В соответствии с разделом 3 Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (далее - Программа), системы оплаты труда работников в муниципальных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В МБДОУ - детский сад № 14 п. Тельмана действуют утвержденные 23.10.2014 года и 16.01.2016 года, соответственно, Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения- детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания» (далее - Положение об оплате труда) и Положение «О стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания» (далее - Положение о стимулировании труда).

Согласно Положению об оплате труда месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется в размере ставки заработной платы, устанавливаемой 1 раз в год в соответствии с тарификацией педагогических работников и обслуживающего персонала.

При этом Положением о стимулировании труда фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя стимулирующую часть.

Пунктом 1.8 Положения о стимулировании труда установлено, что стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время.

Кроме того, Положением о стимулировании труда предусмотрен порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения (раздел 2).

Так, в п. 2.7 Положения о стимулировании труда предусмотрен порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения путем утверждения суммового и (или) процентного выражения показателей оценки качества и результативности работы сотрудников учреждения приказом заведующего учреждения «ежегодно (по полугодиям, или ежеквартально; или ежемесячно в зависимости от периодичности выплат стимулирующего характера».

Однако при определении порядка установления стимулирующих выплат в указанном положении не регламентирован вопрос о периодичности и сроках выплат стимулирующего характера.

Из содержания статьи 129 Трудового кодекса РФ, а также смысла выше названного локального нормативного акта учреждения следует, что стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы работника.

Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Из смысла ст. 56 Трудового кодекса РФ следует, что на основании заключенного трудового договора работодатель обязуется выплачивать работнику заработанную им плату своевременно и в полном объеме.

В соответствии с ст. 136 Трудового кодекса РФ заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Таким образом, учитывая выше изложенные требования законодательства, стимулирующая выплата как часть заработной платы подлежит выплате не реже чем раз в месяц в пределах общей суммы заработной платы, стимулирующая выплата должна производиться работнику в размере, соответствующем объему выполненный работы за фактически отработанный период времени, то есть за месяц.

Как указано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Данный программный принцип не соблюден при принятии и утверждении Положения о стимулировании труда.

Кроме того, Положением о стимулировании труда не регламентирована периодичность проведения заседаний экспертной комиссии, а также право (либо его отсутствие) решающего голоса руководителя учреждения при принятии решения экспертной комиссией.

В связи с выше изложенным, руководствуясь ст. 6, ч. 3 ст. 7, 23 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации»,

требую:

1. Положение «О стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания» изменить путем регламентирования порядка установления и проведения стимулирующих выплат работникам учреждения, установления периодичности проведения заседаний экспертной комиссии, возможности либо отсутствия возможности изменять решение экспертной комиссии руководителем учреждения.

2. Протест рассмотреть в 10-дневный срок с момента его поступления.

3. О дне и времени рассмотрения протеста уведомить прокуратуру Моздокского района с целью обеспечения участия сотрудника прокуратуры Моздокского района в рассмотрении настоящего протеста.

4. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру Моздокского района в письменной форме с приложением надлежаще заверенной копии соответствующего распоряжения руководителя учреждения.

Заместитель прокурора
Моздокского района РСО-Алания

советник юстиции

Ю.Г. Соколова

13.12.2017 22-2017/687

на № от

Заведующей
Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением -
детский сад № 14 п. Тельмана
Моздокского района РСО-Алания

Ерохиной В.В.

Протест

Прокуратурой Моздокского района проведена проверка по вопросу обоснованности начисления заработной платы сотрудникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания (далее МБДОУ-детский сад № 14 п. Тельмана).

В ходе проведенной проверки установлены следующие обстоятельства:

В соответствии с разделом 3 Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (далее - Программа), системы оплаты труда работников в муниципальных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В МБДОУ - детский сад № 14 п. Тельмана действуют утвержденные 23.10.2014 года и 16.01.2016 года, соответственно, Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения- детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания» (далее - Положение об оплате труда) и Положение «О стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания» (далее - Положение о стимулировании труда).

Согласно Положению об оплате труда месячная заработка педагогических работников учреждения определяется в размере ставки заработной платы, устанавливаемой 1 раз в год в соответствии с тарификацией педагогических работников и обслуживающего персонала.

При этом Положением об оплате труда не учитывается переход учреждения на новую систему оплаты труда, введение в состав заработной платы работников учреждения стимулирующей части заработной платы. В связи с чем Положением об оплате труда не регламентирован в полном объеме порядок выплаты заработной платы работникам учреждения.

Как указано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Данный программный принцип не соблюден при принятии и утверждении Положения об оплате труда.

Не соответствие указанного положения фактической системе оплаты труда, применяемой в учреждении, а также действующему законодательству влечет за собой

нарушение требований трудового законодательства (статьей 135, 136 Трудового кодекса РФ) в части расчета, а также своевременной и в полном объеме выплаты стимулирующей части заработной платы сотрудников учреждения.

В связи с выше изложенным, руководствуясь ст. 6, ч. 3 ст. 7, 23 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации»,

требую:

1. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания» отменить.

2. Протест рассмотреть в 10-дневный срок с момента его поступления.

3. О дне и времени рассмотрения протеста уведомить прокуратуру Моздокского района с целью обеспечения участия сотрудника прокуратуры Моздокского района в рассмотрении настоящего протеста.

4. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру Моздокского района в письменной форме с приложением надлежаще заверенной копии соответствующего распоряжения руководителя учреждения.

Заместитель прокурора
Моздокского района РСО-Алания

советник юстиции

Ю.Г. Соколова

15.12.2017 30-2017/731

Заведующей
Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением -
детский сад № 14 п. Тельмана
Моздокского района РСО-Алания

Ерохиной В.В.

Представление

об устраниении нарушений закона,
причин и условий, им способствующих

Прокуратурой Моздокского района проведена проверка обоснованности начисления заработной платы сотрудникам муниципального образовательного дошкольного учреждения – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания.

В ходе проведенной проверки установлены следующие обстоятельства:

В соответствии с постановлением Правительства РСО-Алания от 21.06.2016 года № 229, утвердившем Положение «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алания» (далее - Положение) в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алания, оплата труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также указанным Положением.

В МБДОУ – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания действуют утвержденные 23.10.2014 года и 16.01.2016 года, соответственно, Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания» (далее - Положение об оплате труда) и Положение «О стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания» (далее - Положение о стимулировании труда).

Согласно Положению об оплате труда месячная заработка педагогических работников учреждения определяется в размере ставки заработной платы, устанавливаемой 1 раз в год в соответствии с тарификацией педагогических работников и обслуживающего персонала.

При этом Положением об оплате труда не учитывается переход учреждения на новую систему оплаты труда, введение в состав заработной платы работников учреждения стимулирующей части заработной платы. выплаты заработной платы работникам учреждения.

Согласно Положению о стимулировании труда фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя стимулирующую часть.

Пунктом 1.8 Положения о стимулировании труда установлено, что стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время.

Кроме того, Положением о стимулировании труда предусмотрен порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения (раздел 2).

Так, в п. 2.7 Положения о стимулировании труда предусмотрен порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения путем утверждения суммового и (или) процентного выражения показателей оценки качества и результативности работы сотрудников учреждения приказом заведующего учреждения «ежегодно (по полугодиям, или ежеквартально, или ежемесячно в зависимости от периодичности выплат стимулирующего характера».

Согласно п. 1.10 Положения о стимулировании труда начисление стимулирующей выплаты производится за высокое качество и результативность труда в соответствии с локальными актами учреждения и включает в себя выплаты за интенсивность и высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг). Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения на определенный срок (полугодие, или квартал, или месяц) по результатам работы за соответствующий период (полугодие, или квартал, или месяц) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

В соответствии с разделом 2 Положения о стимулировании труда стоимость балла определяется путем деления имеющихся (профинансированных Учредителем) средств стимулирующего фонда на общую сумму баллов всего персонала учреждения и утверждается приказом заведующего (п. 2.6, п. 2.7).

Из анализа разделов 3 и 4 Положения о стимулировании труда следует, что избранная сроком на 1 год и утвержденная приказом заведующего экспертная комиссия состоит из 5 членов коллектива и заседает не реже 1 раза в полугодие, где рассматривает материалы, характеризующие деятельность каждого работника учреждения, и принимает решение о соответствии деятельности работника установленным критериям путем подсчета количества баллов, определения стоимости баллов и суммы стимулирующих выплат каждому работнику. Решение комиссии оформляется протокольно и подписывается председателем и членами комиссии. Итоговое решение комиссии о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя учреждения.

Как установлено в ходе проверки, состав экспертной комиссии был утвержден соответствующим приказом заведующей учреждением, первое заседание экспертной комиссии состоялось в январе 2017 года, на котором по результатам работы комиссии определены результаты профессиональной деятельности педагогов МБДОУ- детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания по итогам работы с 01.07.2016 года по 31.12.2016 года.

Результаты оценочной деятельности экспертной комиссии были положены в основу расчета и начисления стимулирующей части заработной платы сотрудников учреждения в период с января по июль 2017 года.

В соответствии с часть 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ (далее – ч., ст., ТК РФ) заработка плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, стимулирующая выплата (премия) - это часть заработной платы работника. При этом премия носит поощрительный характер (ч. 1 ст. 191 ТК РФ), то есть зависит от достижения определенного положительного эффекта трудовой деятельности конкретного работника, критерии которого должны быть зафиксированы во внутренних локальных нормативных актах.

Следует учитывать обязанность работодателя, закрепленную в ч. 2 ст. 22 ТК РФ, обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности, а также запрет на какую бы то ни было дискриминацию при установлении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132 ТК РФ) и запрет на дискриминацию в сфере труда (ч. 2 ст. 3 ТК РФ).

В связи с чем выше указанное обстоятельство является нарушением выше перечисленных норм трудового законодательства, а также ст. 135, ст. 136 Трудового кодекса РФ, а также трудового договора, предусматривающих выплату заработной платы работнику за фактически выполненный объем работы в соответствующий период. В связи с чем расчет комиссией и работодателем надбавки за высокие результаты работы

конкретному работнику, достигнутые работником не в период выплаты заработной платы, а в прошлый период, нарушает принцип справедливой и своевременной оплаты труда.

В дальнейшем стимулирующая надбавка к заработной плате выплачивалась сотрудникам ежемесячно. Ежемесячный характер выплат предполагает согласно п. 2.7 Положения о стимулировании труда ежемесячный подсчет набранных работниками баллов по установленным критериям. Однако в нарушение п. 2.7 раздела 2 Положения о стимулировании труда размер стимулирующей надбавки рассчитывался руководством учреждения без учета результатов работы экспертной комиссии, так как названная комиссия вплоть до июля 2017 года заседаний не проводила, деятельность работников учреждения не анализировалась, сумму баллов по установленным критериям не подсчитывала. Работодателем при расчете стимулирующей части заработной платы за основу принимался результат работы комиссии по анализу прошлого периода (июль-декабрь 2016 года), то есть продолжало допускаться нарушение выше перечисленных норм федерального и локального законодательства.

Кроме того, соответствующими приказами заведующей МБДОУ – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания утверждалась стоимость 1 балла на январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль 2017 года, соответственно. При этом стоимость 1 балла рассчитывалась путем деления профинансированных в конкретном месяце средств фонда стимулирования на общую сумму баллов персонала.

Таким образом, учитывая, что в качестве общего количества баллов сотрудников за основу принималась сумма баллов, заработанная сотрудниками не в январе 2017 года, а в период с 31.07.2016 по 31.12.2016 года, расчет стоимости 1 балла был произведен работодателем не верно, что повлекло счетную ошибку при расчете стимулирующей части заработной платы каждого сотрудника педагогического коллектива учреждения.

Аналогичные ошибки были допущены работодателем при начислении стимулирующей части заработной платы сотрудников учреждения в последующий период с февраля 2017 года по настоящее время.

Как указано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Данный принцип напрямую нарушен в МБДОУ – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания при применении новых условий оплаты труда с момента их введения и по настоящее время.

В связи с установлением в ходе проверки нарушений порядка установления сотрудникам МБДОУ – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ в период с января 2017 года по настоящее время необходимо:

- рассмотреть вопрос о проведении перерасчета стимулирующей части заработной платы сотрудников МБДОУ – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО-Алания;
- организовать ежемесячное проведение заседаний экспертной комиссии по оценке деятельности сотрудников учреждения в соответствии с утвержденными критериями;
- производить ежемесячный расчет и выплату стимулирующей части заработной платы сотрудникам учреждения.

В связи с чем, руководствуясь ст. 6, ч. 3 ст. 7, 22, 24 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации»,

требую:

1. Рассмотреть представление прокуратуры Моздокского района и принять неотложные меры к устранению выявленных нарушений закона, а также причин и условий им способствующих.

2. Привлечь должностных лиц, виновных в допущении выявленного нарушения, к дисциплинарной ответственности.
3. О времени и месте рассмотрения представления уведомить прокурора района с целью обеспечения участия представителя прокуратуры района в рассмотрении представления.
4. О результатах рассмотрения представления и принятых мерах сообщить в прокуратуру Моздокского района в установленный законом месячный срок в письменной форме с приложением документа, подтверждающего применение дисциплинарного взыскания.

Заместитель прокурора
Моздокского района РСО-Алания
советник юстиции

Ю.Г. Соколова

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 14 п. Тельмана Моздокского района РСО – Алания

«21» декабря 2017 г.

исх. № _____

Заместителю Прокурора Моздокского района
Ю.Г.Соколовой

Уважаемая Юлия Геннадьевна!

«14» декабря 2017 года поступили на имя заведующей МБДОУ детский сад №14 п.Тельмана Моздокского района протесты Прокуратуры Моздокского района №29-2017/690, 29-2017/691 от «13» декабря 2017 г. в связи с нарушением требований ст.135,136 Трудового кодекса РФ в части расчета стимулирующей части заработной платы сотрудников МБДОУ детский сад №14 п.Тельмана Моздокского района.

«15» декабря 2017 года с участием заместителя прокурора Моздокского района Соколовой Ю.Г. в Управлении образования АМС Моздокского района в присутствии руководителя МБДОУ детский сад № 14 п.Тельмана Моздокского района было рассмотрены протесты прокуратуры Моздокского района о нарушении ст.135,136 Трудового кодекса РФ привело к нарушению закона в части расчета стимулирующей части заработной платы сотрудников МБДОУ детский сад №14 п.Тельмана Моздокского района. В программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Данный принцип не был соблюден в Положении об оплате труда и стимулирования работников МБДОУ детский сад №14 п.Тельмана Моздокского района. Изменен конкретный срок выплаты работодателем надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и установления конкретного периода времени, за который данная выплата должна производиться: ежемесячно.

В соответствии с вышеизложенным, сообщаем, что нарушения указанные в протестах Прокуратуры Моздокского района устраниены в полном объеме.

Приложение:

Приказ №____ от «____» декабря 2017 г. «Об утверждении Положения по оплате труда работников МБДОУ детский сад №14 п.Тельмана Моздокского района, приказ №____ от «____» декабря 2017 г. «Об утверждении Положения о стимулировании работников МБДОУ детский сад №14 п.Тельмана Моздокского района.

Заведующая

В.В.Ерохина

В.В.Ерохина



363724, РСО – Алания Моздокский район п. Тельмана ул. Никулиной 1

тел:(886736) 54-6-17

Исходящий №

от 27.12.2017г.

Заместителю Прокурора Моздокского района
Ю.Г.Соколовой

Уважаемая Юлия Геннадьевна!

19 декабря 2017 года поступило на имя заведующей МБДОУ – детский сад № 14 п. Тельмана представление Прокуратуры Моздокского района вх.№30-2017/731 от 18.12.2017 года в связи с нарушением требований ст.135,136 Трудового кодекса РФ в части расчета стимулирующей части заработной платы сотрудников МБДОУ - детский сад № 14 п. Тельмана.

22 декабря 2017 года с участием заместителя прокурора Моздокского района Соколовой Ю.Г. в присутствии руководителя МБДОУ- детский сад № 14 п. Тельмана было рассмотрено представление прокуратуры Моздокского района о нарушении ст.135,136 Трудового кодекса РФ привело к нарушению закона в части расчета стимулирующей части заработной платы сотрудников МБДОУ - детский сад № 14 п. Тельмана. В программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Данный принцип не был соблюден в Положении об оплате труда и стимулирования работников МБДОУ. Изменен конкретный срок выплаты работодателем надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и установления конкретного периода времени, за который данная выплата должна производиться: месяц, квартал, полугодие.

В соответствии с вышеизложенным, данные нарушения будут устраниены в полном объеме, будет проведен перерасчет стимулирующей части заработной платы сотрудников детского сада. Приказы о перерасчете стимулирующей части заработной платы сотрудников детского сада будут предоставлены в Прокуратуру Моздокского района в срок до 15 января 2018 г.

Заведующая — В.В.Ерохина

