

СОГЛАСОВАНО:
на общем собрании коллектива
(протокол №3 -01-12 от 30.09.2015г.)
МКДОУ «Детский сад №3»
Председатель профкома
_____ Юзеева Н.Н.
30 сентября 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МКДОУ «Детский сад №3»
_____ Жаботинская И.В.
30 сентября 2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
по результатам выполнения критериев и показателей
результативности и эффективности профессиональной
деятельности работников
МКДОУ «Детский сад № 3»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №3» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 05 мая 2013 года № 293 «О мерах по увеличению в 2013 году оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», приказом министерства образования Ставропольского края от 04 октября 2012 года № 932-пр «Об условиях оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных учреждений образования», действующим трудовым законодательством, приказом отдела образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края № 525/02-3 от 28.05.2013г. «Об условиях оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», приказом отдела образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края № 689/02-3 от 29.08.2013г. «О внесении изменений и дополнений в приказ отдела образования Шпаковского муниципального района от 28 мая 2013 года № 525/02-3, с учетом единого тарификационно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ «Детский сад №3» (далее Учреждение), определяет условия, размеры и порядок установления.

2. Цели стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производится с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников учреждения;
- развития творческой активности и инициативы.

2. Основания для стимулирования.

3.1. Основаниями для стимулирования работников Учреждения являются результаты исполнения Критериев и показателей результативности профессиональной деятельности работников (качества выполняемых работ).

3.2. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности работников Учреждения разрабатываются и утверждаются трудовым коллективом Учреждения и являются Приложением №1 к данному Положению.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Размер выплат стимулирующего характера (по результатам их профессиональной деятельности) работникам Учреждения за качество выполненных работ определяется Советом учреждения в пределах, имеющихся в Учреждении средств на эти цели.

Размер фонда стимулирования за качество работ устанавливается для каждой профессионально-квалификационной группы отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для каждой профессионально-квалификационной группы.

4.2. Решение о назначении стимулирующих выплатах принимается Советом учреждения на основании мониторинга и оценки результатов исполнения критериев и показателей результативности профессиональной деятельности работников Учреждения и выплачиваются на основании приказа заведующего Учреждением.

4.3. Каждому критерию присваивается определенный весовой коэффициент (балл). Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Каждый показатель имеет максимальное количество баллов.

Каждому баллу устанавливается определенная стоимость в рублях.

4.4. Количество баллов умножается на коэффициент, который зависит от постоянной нагрузки специалиста, на которую он работал за этот период.

4.5. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла, необходимо фиксированную часть фонда стимулирования разделить на фактическое количество баллов по каждой профессионально-квалификационной группе, в соответствии с частями стимулирующего фонда.

4.6. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4.7. Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 5.1. настоящего Положения.

5. Порядок выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- для старшего воспитателя, воспитателей, музыкальных руководителей 1 раза в 3 месяца: с 01 декабря по 28 февраля; с 1 марта по 31 мая; с 1 июня по 31 августа; с 01 сентября по 30 ноября.
- для учителей-логопедов и других категорий работников 1 раз в 6 месяцев: с 01 сентября по 28 февраля; с 01 марта по 31 августа.

5.2. Для проведения мониторинга и оценки выполнения критериев деятельности работников Учреждения на основании приказа заведующего создается рабочая комиссия по проведению мониторинга исполнения критериев и показателей результативности профессиональной деятельности работников Учреждения.

5.3. Данная комиссия состоит из работников Учреждения, количеством не менее 5 человек, включает в себя заместителей заведующего, членов творческой группы, председателя профсоюзной организации учреждения, главного бухгалтера. Председателем данной комиссии является заведующий.

В своей работе комиссия руководствуется Положением по оплате труда работников учреждения и данным Положением.

5.4. Основной функцией рабочей комиссии является рассмотрение и утверждение предоставленных работниками результатов выполнения критериев оценки своей деятельности. Для этого работники предоставляют самоанализ результативности и эффективности своей деятельности и заполненные оценочные листы.

На их основании комиссией составляются сводные оценочные листы по каждой категории работников отдельно (форма оценочного листа и сводного оценочного листа Приложение №2 к данному Положению).

В случае установления необъективных результатов своей деятельности комиссия устанавливает объективную оценку и работнику обосновывается причина повышения или понижения балла.

5.5. Заседания комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

5.6. Подготовленный комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и секретарем комиссии и направляется в Совет учреждения для его рассмотрения и утверждения не позднее, чем за 5 дней до наступления нового периода.

По истечении 10 дней с момента составления сводного оценочного листа, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.7. Совет учреждения на своем заседании устанавливает конкретный размер денежных выплат в рамках имеющегося стимулирующего фонда.

Сводные оценочные листы подписываются председателем Совета учреждения и направляются заведующему Учреждением не позднее, чем за 3 дня до наступления нового периода.

5.8. На основании протокола решения Совета учреждения заведующий издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности.

Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются на определенный период и выплачиваются ежемесячно, пропорционально отработанному времени в месяце, в котором производится выплата.

5.9. Заседание Совета учреждения проводится на основании Положения о Совете учреждения.

5.10. В течение каждого периода, установленного пунктом 5.1. настоящего Положения, рабочей группой Учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

5.11. Необходимым условием установления стимулирующих выплат работникам Учреждения является добросовестное выполнение ими Устава Учреждения, Правил внутреннего распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

5.12. Работники, вновь поступившие в Учреждение на работу или не работавшие по каким-либо другим причинам в период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, стимулирующие выплаты получают по итогам полного отработанного месяца до наступления следующего оценочного периода.

5.13. Если работник работал в Учреждении на основании трудового договора по внутреннему совместительству и на момент установления стимулирующей доплаты по внутреннему совместительству не работает, а по основному месту работы работает, стимулирующая доплата ему не выплачивается.

5.14. Если работник был переведен с одной должности на другую должность в Учреждении, стимулирующая выплата ему выплачивается по результатам работы по предыдущей должности, до момента наступления оценочного периода работы по настоящей должности.

5.15. Если на работника Учреждения в течение одного из периодов налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера за данный период ему не устанавливаются.

6. Порядок выплат воспитателям за переполнение групп.

6.1. Выплаты за переполнение групп устанавливаются по приказу заведующего ежемесячно по итогам прошедшего месяца.

6.2. Для установления данной выплаты заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе проводит ежедневно анализ фактической посещаемости каждой группы, заполняет сведения о среднесписочной посещаемости каждой группы. Данные сведения утверждаются заведующим Учреждением и издается приказ по установлению данных выплат, в срок не позже, чем до 3 числа следующего за анализируемым.

6.3. Выплата за переполнение групп выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени в месяце, с учетом и педагогической нагрузки за который устанавливается выплата.

6.4. Работники, вновь поступившие в Учреждение на работу, также получают данные выплаты пропорционально отработанному времени в месяце, за которые устанавливается выплата.

6.5. Если воспитатель работал в двух группах с разной наполняемостью одновременно, то учитывается наполняемость двух групп, нагрузка воспитателя в каждой группе.