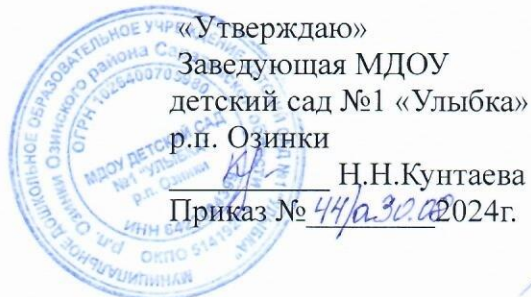


Приложение № 3 к коллективному договору.

Рассмотрено и принято
Управляющим советом МДОУ
детский сад №1 «Улыбка»
р.п. Озинки



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального дошкольного образовательного учреждения
детский сад №1 «Улыбка» р.п. Озинки
Озинского района Саратовской области

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (далее – Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения (далее – работников ДОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ДОУ (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения.

1.4. Объем средств на оплату труда педагогических работников, формируемый за счет бюджетных средств и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады) педагогических работников учреждения. Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет бюджетных средств и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 15 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады) иных работников учреждения.

1.5. Администрация дошкольного образовательного учреждения в праве направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольного образовательного учреждения.

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

1.6. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работников за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержание организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательного учреждения изложен в приложении №1-9.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода выполнение важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующим повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагает поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общедошкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу

отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

2.3. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условия и показателей деятельности работников дошкольных образовательных учреждений за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

1. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам педагогического и учебно-вспомогательного состава ДОУ за качество и высокие показатели работы

3.1. Порядок стимулирования педагогического состава учреждения.

3.1.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения.

3.1.2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в год заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения.

3.1.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом организации, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления.

3.1.4. Размер стимулирования воспитателей дошкольных групп может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

3.1.5. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

3.1.6. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

При отсутствии такового, стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается в размере 15 % от средней стимулирующей части педагогических работников по учреждению.

3.1.7. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

3.1.8. Расчетным периодом для формирования и сдачи индивидуальных достижений (портфолио) вновь принятыми педагогами является - полугодие (январь- июнь, и июль – декабрь).

3.2. Порядок стимулирования учебно-вспомогательного и обслуживающего состава учреждения.

3.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с баллами согласно критериям результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего состава ДОУ и устанавливаются один раз в год.

3.2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом ДОУ, обеспечивающим демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя ДОУ.

3.2.3. Руководитель ДОУ представляет в Управляющий совет ДОУ аналитическую

информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.2.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДОУ рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д * Б) / М \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику; Д – денежный вес одного балла; Б – количество баллов; М – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

$$HE = (Д * Б) / М \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику; Д – денежный вес одного балла; Б – количество баллов; М – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

3.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Порядок государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ

4.1. Управляющий Совет ДОУ в соответствии с Положением об Управляющем Совете и настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ.

4.2. Вопросы рассмотрения и согласования распределения стимулирующей части оплаты труда работников, рассматривается на заседаниях. На заседании Управляющий Совет рассматривает и согласовывает:

- Основной расчетный показатель для определения размера выплат каждому работнику;
- Оценка результативности профессиональной деятельности работников ДОУ за истекший период;

Размеры стимулирующей надбавки каждому педагогическому работнику из утвержденного общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников ведется в системе государственно-общественного управления в соответствии с настоящим Положением, обеспечивает гласность и прозрачность процедур оценки.

3.4. Управляющий Совет осуществляет анализ объективности представленных результатов оценки профессиональной деятельности только в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Предоставленные результаты могут быть возвращены для исправления и доработки. Управляющий совет на основании аналитической информации распределяет стимулирующую часть оплаты труда работников в баллах оценки и составляет итоговый лист и утверждает на заседании. Утвержденный оценочный лист доводится до всех работников ДОУ (вывешивается на информационном стенде).

3.5. В течение 10 календарных дней с момента опубликования оценочного листа, работник вправе подать в Управляющий совет заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления и дать работнику обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивая. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего заявление.

3.6. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего Совета ДОУ и согласовываются с руководителем ДОУ, исходя из его установленного размера, на предстоящий год