

ПРИНЯТО:
Педагогический
Совет
Протокол № 3

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 95
Т.Н. Мошкина
Приказ № 40 от 30.12.2020 г



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 95 «Рябинушка» г. Улан-Удэ» общеразвивающего вида

2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании ст. 129, 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановления Администрации города Улан-Удэ от 28 октября 2016 г. N 336 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», в соответствии с приказом Минтруда России от 13.05.2013 № 202, письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогам и младшим воспитателям ДОУ.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогов и младших воспитателей ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими работниками МБДОУ № 95 в пределах выделенного финансирования.

1.5. Стимулирующие выплаты педагогам высчитываются исходя из суммы в восемьдесят процентов от премиального фонда учреждения, остальные двадцать процентов идут на выплаты младшим воспитателям.

1.6. При наличии экономии дополнительно производятся премиальные выплаты по итогам работы работникам за квартал, полугодие, девять месяцев, за календарный год. Восемьдесят процентов из экономии идет на премиальные выплаты педагогическим работникам, двадцать процентов - на премиальные выплаты младшим воспитателям.

1.7. При отсутствии или недостатке ассигнований, руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, предупредив работников в установленном законодательством порядке

2. Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам труда педагогическим работникам.

2.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются специальной Комиссией учреждения, обеспечивающим демократический, общественный характер управления.

2.2. Состав комиссии избирается на Совете педагогов в каждом корпусе и утверждается приказом заведующего.

2.3. Комиссия учреждения принимает решение о размере стимулирующих выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издаёт приказ о начислении стимулирующих выплат.

2.4. Стимулирование осуществляется по балльной системе с учётом выполнения условий получения выплат.

2.5. Распределение стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно и устанавливается в размерах, основанных на показателях и критериях оценки эффективности деятельности, на условиях самооценки педагогов.

2.6. При наличии экономии производить дополнительно стимулирующие выплаты работникам за квартал, полугодие, девять месяцев, за год, основанных на показателях и критериях оценки эффективности деятельности за квартал, полугодие, девять месяцев, за год. Для определения количество баллов, показатели суммируются за определенный промежуток времени: квартал, полугодие, девять месяцев, год.

2.7. Оценочные листы и протоколы хранятся в учреждении в течение учебного года, затем подлежат утилизации.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Распределение суммы стимулирующих выплат между педагогическим персоналом и младшими воспитателями производится в соотношении 80 и 20 % соответственно.

Произвести подсчёт баллов каждому педагогическому работнику и младшему воспитателю образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для педагогического состава, разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) одного балла.

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

3.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим и Комиссией учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников и младших воспитателей ДОУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности педагогических работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии учреждения, Педагогического совета ДОУ, Профсоюзного комитета.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения (воспитатели, учитель бурятского языка, музыкальный руководитель, старший воспитатель, педагог – психолог, учитель - логопед)

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей 1 корпуса (Приложение 1)

4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей 2 и 3 корпусов (Приложение 2)

4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя 1 корпуса (Приложение 3)

4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя 2 и 3 корпусов (Приложение 4)

4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей бурятского и английского языка 1 корпуса (Приложение 5)

4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей бурятского и

английского языка 2 и 3 корпусов (Приложение 6)

4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя 1 корпуса (Приложение 7)

4.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя 2 и 3 корпусов (Приложение 8)

4.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога 1 корпуса (Приложение 9)

4.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога 2 и 3 корпусов (Приложение 10)

4.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – логопеда 1 корпуса (Приложение 11)

4.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя – логопеда 2 и 3 корпусов (Приложение 12)

4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей (Приложение 13)

4.16. Выплаты стимулирующего характера не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (периоды временной нетрудоспособности, время нахождения в отгулах, в трудовом или социальном отпуске, на курсах повышения квалификации и т.п.).

4.17. Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены:

4.17.1. при нарушениях санэпидрежима - снять 5 баллов;

4.17.2. при нарушениях инструкции по охране жизни и здоровья детей - снять 7 баллов;

4.17.3. при нарушениях техники безопасности и пожарной безопасности - снять 10 баллов;

4.17.4. при обоснованных жалобах со стороны родителей и коллег, представленных в письменном виде - снять 5 баллов

4.17.5. при нарушении исполнительской дисциплины – снять 5 баллов

4.18. Уменьшение выплаты стимулирующего характера производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.19. При увольнении работника по инициативе работника или работодателя до истечения календарного месяца работник лишается права на получение стимулирующей по итогам работы за месяц.

4.20. При увольнении работника по инициативе работника или работодателя до истечения календарного периода, работник лишается права на премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме на основании решения Педагогического совета.

5.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.8.1 настоящего Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.