

Приложение №3 к Коллективному договору
ГБДОУ «Детский сад №1 «Жар-птица с.п. Плиево»

От работодателя:

Заведующий ГБДОУ «Детский сад №1
«Детский сад №1 «Жар-птица с.п. Плиево»

Л.Р. Халмурзиева
Л.Р. Халмурзиева

2024 г.



От работников:

Председатель общего собрания
трудового коллектива

А.Г. Плиев
А.Г. Плиев

«20» 08 2024 г.

Положение

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогическим работникам**

Государственного бюджетного образовательного учреждения

«Детский сад №1 «Жар-птица с.п. Плиево»

с.п. Плиево 2024г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Жар-птица с.п. Плиево» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений системы образования республики Ингушетия утвержденное Постановлением № 93 от 25.05.2018г.

вводится в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усилении материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

2. Настоящее Положение разработано ГБДОУ «Детский сад №1 «жар-птица с.п. Плиево» и является локальным нормативным актом ДОУ определяющим структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

3. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников учреждения.

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию педагогов в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

6. Основанием для предоставления вознаграждений работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда являются результаты деятельности педагогов по следующим направлениям для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений:

- Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)
- Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
- Участие педагога и результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.
- Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы и плана развития ДОУ
- Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
- Создание условий для сохранения здоровья воспитанников
- Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении (Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей)
- Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление предметно-развивающей среды)
- Своевременная и качественная сдача отчетности, ведение документации

7. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

I. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{Дст}, \text{ где Дст} - \text{стимулирующая доля ФОТоу.}$$

ФОТоу – фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий бюджетный год;

2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год, сформированного из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

II. Порядок установления размеров стимулирующих выплат.

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

–интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и разнообразием развивающих программ;

–особый режим работы;

–участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более одного месяца.

3. Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации,

при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

4. Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия. Оценка выполнения показателей осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей. Оценка эффективности работы осуществляется по критериям определения качества профессиональной деятельности работников, утвержденным учреждением.

5. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов по всем показателям за прошедший месяц. После подсчета баллов составляется сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

6. Путем суммирования баллов, набранных всеми работниками, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес одного балла.

8. Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

10. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером

стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится ежемесячно.

III. Регламент участия органа государственного-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная приказом по учреждению.

2. Для назначения стимулирующих выплат в ДООУ создается комиссия в количестве 5 человек сроком на 1 год, которая утверждается приказом руководителя ДООУ. В ее состав входят: заместитель заведующего по воспитательной работе, методист, специалисты, воспитатели и специалист по кадрам. Из состава избирается председатель. Комиссия, на основании утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяет количество баллов по каждому работающему и стоимость одного балла. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат. По результатам протокола комиссии, заведующий ДООУ издает приказ «Об установлении размерастимулирующих выплат работникам ДООУ», в котором указывается:

- список сотрудников, получающих стимулирующие выплаты;
- размер стимулирующих выплат;
- период действия выплат.

3. Результаты оценки оформляется оценочным листом утвержденной формы и подписывается председателем и членами рабочей группы. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

4. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

6. Руководитель имеет право отменять или уменьшать размер выплат при отсутствии или недостатке экономии фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушении организации питания, нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности, а также на основании письменно аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного заместителем по воспитательной работе, методистом, заместителем по административно хозяйственной части, контролирующим определенный вид работы.

7. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующей период и передает его с приложением протокола (или оценочным листом) в бухгалтерию для начисления надбавок.

8. По истечении 5 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

IV. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях: наличия нарушений Закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологического режима, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности и пожарной безопасности;

полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

V. Заключительные положения

1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается бухгалтером.

2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.