|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_С.Р.Кумалагова.  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.  ПРИНЯТО  Общим собранием Трудового коллектива  Протокол № \_\_\_\_\_\_\_  от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | УТВЕРЖДАЮ  Заведующая МКДОУ  «Детский сад № 6 г.Беслана»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Б.Джимиева  Приказ № \_\_\_\_  от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

**Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 6 г.Беслана»**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
   1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об образовании», постановлением Правительства РСО-Алания от 31.05.2013г. №192 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алания и определяет порядок и условие оплаты труда работников об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дошкольного образования Правобережного района».
   2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКДОУ в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
   3. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности сотрудников.
   4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за количество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника.
   5. Система стимулирующих выплат работникам МКДОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, поощрительные надбавки).
2. **ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ**
   1. Источниками формирования фонда стимулирования является стимулирующая часть ФОТ в МКДОУ, экономия заработной платы в МКДОУ, экономия ФОТ в МКДОУ.
   2. Соотношение стимулирующей части ФОТ педагогического персонала и остальных работников составляет 30%/10%.
   3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников МКДОУ приказом руководителя учреждения создается экспертная комиссия по его председательством.
   4. Распределение стимулирующих выплат производится на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) экспертной комиссией по представлению руководителя МКДОУ (оценочный лист) в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
   5. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников МКДОУ**.**
   6. Мониторинг и оценка результативности деятельности работников МКДОУ ведется членами экспертной комиссии, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Каждый показатель профессиональной деятельности работников МКДОУ в соответствии с коэффициентами оценивается в баллах и суммируется экспертной комиссией.

* 1. Экспертная комиссия анализирует оценочный лист работника и информацию руководителя МКДОУ о профессиональной деятельности каждого работника МКДОУ, проверяет объективность данных и на их основе даёт собственную оценку профессиональной деятельности работника с занесением её в оценочный лист.
  2. По результатам мониторинга подсчитывается сумма баллов, полученных работниками МКДОУ (педагогическими работниками, работниками учебно-вспомогательного персонала) согласно показателям результативности профессиональной деятельности работников МКДОУ за прошедший период.
  3. Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает на своем заседании.
  4. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной комиссии.
  5. Работники образовательного учреждения знакомятся с результатами экспертной оценки под роспись.
  6. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов (по категориям работников) и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (по категориям работников) делится на фактическую общую сумму баллов работников.

* 1. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника (денежное выражение одного балла умножить на набранную сумму баллов каждого сотрудника). Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии с набранными баллами.
  2. При наличии средств стимулирующей части фонда оплаты труда на конец календарного года (ноябрь-декабрь месяц) работникам ДОУ может быть выплачена премия в соответствии с Положением о премировании работников МКДОУ «Детский сад № 6 г.Беслана».
  3. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа руководителя МКДОУ.
  4. Экспертная комиссия оформляет протокол с решением о размере выплаты стимулирующего характера на каждого работника МКДОУ. Информация о стимулировании объявляется на общем собрании трудового коллектива и (или) размещается на стенде.
  5. Вновь принятые в ДОУ сотрудники имеют право на получение стимулирующих выплат, отработав не менее шести месяцев в течение оцениваемого периода.
  6. Стимулирующие выплаты работникам МКДОУ, занятым по совместительству (внутреннее), производятся по основной должности.

1. **ДОПЛАТЫ**
   1. Из средств стимулирующей части ФОТ работникам ДОУ выплачиваются доплаты за выполнение работ не входящих в должностные обязанности. Перечень видов доплат и размер доплат определяется ДОУ самостоятельно в пределах фонда стимулирующей части оплаты труда.

Данная доплата может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться в процентном соотношении исходя из размера оклада работников ДОУ.

1. **ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА  
   ИЛИ ЛИШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**
   1. Доплаты не устанавливаются в следующих случаях:

* при наличии несчастного случая с ребенком, происшедшего вовремя образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома или в лечебном учреждении;
* появление сотрудника на работе в нетрезвом виде, в состоянии наркологического опьянения;
* отсутствие работника более 3 часов на рабочем месте без уважительной причины и совершении прогула.
  1. Доплата уменьшается в следующих случаях:
* при нарушении трудовой дисциплины (опоздание, подмена без уведомления администрации, нарушение трудового распорядка) – от 10 до 75%;
* не соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей – от 10 до 80%;
* нарушение исполнительской дисциплины (не своевременное выполнение решений педагогического совета, не выполнение рекомендаций по результатам оперативного, административного и тематического контроля) – от 10 до 50%;
* не соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (карантинных мероприятий, режима дня группы и т.п.) – от10 до 50%
* не соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности – от 10 до 50%;
* грубые нарушения должностных обязанностей – от 10 до 50%.
  1. Все случаи невыплаты или уменьшения доплаты рассматриваются руководителем и экспертной комиссией МКДОУ в индивидуальном порядке.
  2. Лишение доплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено нарушение в работе и оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которое оно устанавливается.

1. **РЕГЛАМЕНТ УЧАСТИЯ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ УЧРЕЖДЕНИЯ  
   В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
   ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКДОУ.**
   1. Экспертная комиссия участвует в распределении стимулирующих выплат работникам МКДОУ, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы каждому работнику (кроме руководителей МКДОУ).
   2. Вопросы распределения стимулирующей части ФОТ рассматриваются экспертной комиссией ежеквартально или за 6 месяцев на заседаниях.
   3. На заседаниях экспертная комиссия рассматривает и согласовывает:

* итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МКДОУ за предыдущий период (6месяцев), в котором должны быть отражены, полученные в результате осуществления процедур мониторинга, суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику МКДОУ (кроме руководителей);
* рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику, а также размеры премий.
  1. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов в соответствии с положением об Экспертной комиссии.

1. **ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИИ РАБОТНИКОВ  
   НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
   ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**
   1. В случае несогласия работника МКДОУ с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию.
   2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.
   3. Апелляция не может содержать претензий к составу конфликтной комиссии и процедуре оценки.
   4. На основании данной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее двух дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии.
   5. Члены конфликтной комиссии в присутствии работника ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя её с данными руководителя МКДОУ (аналитическая информация о показателях профессиональной деятельности работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.
   6. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
   7. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссией.