

Согласно

Протокола

№ 1 от 09.01.2018 г. Шенникова С.А.



Утверждаю

Заведующая МДОБУ д/с 81

Шевченко В.А.

09.01.18

Приказ № 58 от 09.01.2018



## Порядок и механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

### I. Общие положения

Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МДОБУ детский сад № 81 (далее - учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, исходя из Положения об оплате труда и стимулирования работников учреждения.

Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

### II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

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

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$ , где

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

Дст - стимулирующая доля ФОТоу

### III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качество выполняемых работ всем педагогическим и техническим работникам учреждения, в том числе совместителям (внешним), на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы.

Перечень критериев и показатели деятельности работников учреждения (кроме руководителя, критерии и показатели деятельности которого утверждаются Управлением по образованию и науке администрации города Сочи) утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется ежеквартально: до 5 апреля - по итогам первого квартала, до 5 июля - по итогам 2 квартала до 5 октября - по итогам 3 квартала, до 10 января - по итогам 4 квартала. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в течение последующего квартала ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

Установление условий поощрения, не связанных с результативностью работы, не допускается.

### IV. Порядок установления размера поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ

Размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогических и технических работников. Для оценки результативности и эффективности работы работников учреждения

утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей в баллах. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием профсоюзной организации учреждения.

Оценка результативности и эффективности работы руководителя учреждения осуществляется по критериям и показателям, утвержденным Управлением по образованию и науке администрации города Сочи.

Размер поощрительных выплат по результатам работы работникам учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимый на выплату за качество выполняемых работ работникам учреждения;

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям.

После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист по каждому структурному подразделению, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплаты за качество выполняемых работ, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается ежемесячно весь последующий период в соответствии с данным Порядком.

Работник, отработавший не весь период, получает сумму пропорционально отработанному в предыдущем полугодии времени.

При изменении в течение периода, на который установлены размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **I. Регламент участия представительного органа работников в распределении стимулирующих выплат**

Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом руководителя учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представитель работников учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами по каждому работнику.

Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол, утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных

критериев и показателей качества выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. Протокол согласовывается с представителем работников учреждения. Он ставит свою подпись, печать и дату согласования.

В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

После подписания протокола и его согласования с представительным органом работников учреждения руководитель учреждения издает приказ о выплате стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

Выплата ежемесячных поощрительных выплат руководителю осуществляется на основании приказа Управления по образованию и науке администрации города Сочи.

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 об его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения 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 допущенного ошибочного оценивания. По истечении 6 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.