



**ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ХАНТЫ-МАНСИЙСК
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 20 «Сказка»
(МБДОУ ЦРР «Детский сад № 20 «Сказка»)
г. Ханты-Мансийск, ул. Комсомольская, д. 30-а, тел/факс: 33-29-39**

Согласовано:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
_____ И.А. Воскобойник
протокол № 4 от 29.12.2021

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ ЦРР № 20 «Сказка»
_____ Е.В. Турсукова
Приказ № 487 от 30.12.2021

Принято:
Общим собранием
протокол № 09 от 29.12.2021

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Центр развития ребенка - Детский сад № 20 «Сказка»**

г. Ханты-Мансийск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Сказка» (МБДОУ ЦРР – детский сад № 20 «Сказка») (далее Учреждение) определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе с учетом Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденного приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017 № 3-нп (в редакции приказа Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 05.06.2017 № 4-нп), Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017г. № 162-VI РД «О Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска», Постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020г. № 23 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска» (постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 27.12.2021 № 81 о внесении изменений постановление Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 № 23 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска»).

1.3. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и определяет их виды и размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения выплат. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

1.4. Стимулирующая выплата направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитие творческой активности и

инициативы, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины и усиление материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОУ.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей эффективности деятельности работника Учреждения результатов работы и качества труда, с учетом мнения Председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

1.7. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, в ежегодном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, листу нетрудоспособности.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

1.9. Изменения и дополнения настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения с учетом мнения Председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2. Порядок определения стимулирующих выплат

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из консолидированного бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму страховых взносов, отчисляемых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается **20%** от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат.

2.2. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера Учреждение определяет самостоятельно.

2.3. Для измерения результативности труда (качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы) по каждой категории работников Учреждения вводятся критерии. Оценка результативности профессиональной деятельности работника осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия) учреждения с участием представителя профсоюзного комитета с составлением протокола по итогам полученной от заместителей заведующего аналитической информации, служебных записок о выполнении качественных показателей, являющихся основанием для стимулирования

2.4. Конкретный размер стимулирующих выплат для всех категорий работников определяется по результатам проведенной оценки по Критериям результативности (эффективности) деятельности работников Учреждения (далее – Критерии) в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, и (или) в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада и устанавливается с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

2.5. Все набранные проценты, полученные всеми работниками, суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период, делится на общую сумму процентов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого процента. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму % каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период.

Таким образом, стоимость одного балла рассчитывается по следующей формуле:

$$Сб = (Фст - ДВ) / \Sigma б.общ.$$

где Сб – стоимость одного набранного процента;

Фст. – фонд стимулирования;

ДВ - сумма выплат в рублях;

Σ б.общ. – сумма общих процентов для всех работников.

2.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с локально-нормативным актом Учреждения.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты, для работников Учреждения, установленные в пунктах 5.2, 5.3, 5.4 настоящего Положения, производятся на основании Критериев результативности (эффективности) деятельности работников Учреждения (далее – Критерии) и количество баллов (процентов от должностного оклада) проводимой в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются не чаще одного раза в

месяц в соответствии с установленными критериями результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников Учреждения, производятся по приказу Учреждения по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

4. Критерии оценки результативности (эффективности) деятельности работников Учреждения

4.1. Критерии результативности (эффективности) деятельности работников Учреждения (далее – Критерии) и количество баллов (процентов от должностного оклада) по каждому критерию устанавливается Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания коллектива Учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета.

4.2. Критерии результативности труда разрабатываются отдельно для каждой специальности исходя из направления их деятельности.

5. Виды стимулирующих выплат

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ (выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (комиссией с участием ПК).

5.2. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**, характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения и своевременное реагирование, и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций);
- высокую результативность работы (выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- участие и победа в конкурсах профессионального мастерства;
- повышение имиджа ДООУ, качественная организация и проведение

мероприятий различного уровня;

- организация дополнительных платных образовательных услуг;
- подготовка информационных материалов и работа с информационными пространствами;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями.

5.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

5.2.2. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми в таблице 2 настоящего Положения.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

5.3.1. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

5.3.2. Индикатор представлен в процентах от должностного оклада в качестве инструмента оценки деятельности работников Учреждения.

5.3.3. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов, мнения непосредственного руководителя.

5.3.3. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников с учетом мнения непосредственного руководителя, выраженное в служебной записке (ходатайстве), представленной в Комиссию.

5.3.4. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, или в абсолютном размере с учетом районного коэффициента и северной надбавки. в соответствии с таблицей 1.

5.3.5. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

5.3.6. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом Учреждения. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

5.5. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.
- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и высокую результативность работы (выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом);
- участие и победа в конкурсах профессионального мастерства; повышение имиджа ДОУ, качественная организация и проведение мероприятий различного уровня;
- создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательного процесса (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса и развивающей среды ДОУ (изготовление дидактических игр и пособий, пошив костюмов, атрибутов для игр, изготовление оборудования, использование личного инструмента и т.д.).

- обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда, санитарно-гигиенических условий группы, участка, оборудования, инвентаря, рабочего места в соответствии с СанПиНом;
- соблюдение дисциплины трудовой и исполнительской;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий (большой объем дополнительной работы; оперативность и качественный результат);
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;
- при увольнении работника по собственному желанию в отчетном периоде без уважительных причин или за виновные действия;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком (только за отчетный период);
- совместителям.

5.7. Выплаты по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам Учреждения, прекратившим трудовые отношения, кроме:

- работников, прекративших трудовые отношения по состоянию здоровья;
- работников, прекративших трудовые отношения в связи с призывом на воинскую службу;
- работников, прекративших трудовые отношения в связи с осуществлением ухода за детьми-инвалидами;
- работников, прекративших трудовые отношения в порядке перевода внутри и между учреждениями, подведомственными Департаменту образованию Администрации города Ханты-Мансийска.

5.8. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам Учреждения на основании решения Комиссии и приказа Учреждения за фактически отработанное время по основному месту работы.

5.9. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

**Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих
выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя
Учреждения**

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1. Заместители руководителя, педагогические работники				
1. 1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	0-45% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	В соответствии с показателями интенсивности и напряженности деятельности работников	Ежемесячно при наличии средств от приносящей доход деятельности
Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (служащие, специалисты, рабочие)				
1. 2.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-45 % от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	В соответствии с показателями интенсивности и напряженности деятельности работников	Ежемесячно, с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда
2	Заместители руководителя, педагогические работники			
2. 1	Выплаты за качество выполняемой работы	0-45% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной	В соответствии с показателями оценки эффективности деятельности	Ежемесячно, с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда

		ставки)		
Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (служащие, специалисты, рабочие)				
2. 2	Выплаты за качество выполняемой работы	0-45 % от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	В соответствии с показателями интенсивности и напряженности деятельности работников	Ежемесячно при наличии средств от приносящей доход деятельности
3.Заместители руководителя, педагогические работники				
3. 1.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников по факту получения результата	Единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (служащие, специалисты, рабочие)				
3. 2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности по факту получения результата выполнения работ (услуг) работником	Единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
4	Заместители руководителя, педагогические работники, специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (служащие, специалисты, рабочие)			
4. 1	Квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника.	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников Учреждения	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

4. 2.	Год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника.	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников Учреждения	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
----------	-----	---------------------------------------	--	---

5. Порядок и условия стимулирующих выплат заведующему Учреждения, заместителям заведующего

5.1. Размер стимулирующих, иных выплат заведующему Учреждения, устанавливается приказом руководителя Департамента в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.3. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат заведующему Учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

5.4. Установление стимулирующих выплат заведующему учреждению осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.5. Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются Приказом Департамента.

5.6. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера: в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц-10%.

5.7. Стимулирующие выплаты заведующему, заместителям заведующего Учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы Учреждения;
- нарушение финансовой дисциплины;
- несоблюдение настоящего Положения.

5.8. Конкретный размер снижения стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

6 Порядок снижения (лишения) стимулирующей выплат

6.1. Комиссия, при наличии дисциплинарного взыскания у работника, рассматривает представленные материалы и принимает решение о снижении (лишении) стимулирующих выплат работнику согласно параметрам и критериям снижения (лишения) стимулирующих выплат, установленных настоящим положением.

6.2. Порядок снижения (лишения) стимулирующих выплат отражается в протоколе по стимулирующим выплатам.

6.3. В случае несогласия работника с решением Комиссии, работник имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм, установленных Положением, технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными.

6.4. Комиссия обязана принять и в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника, дать письменное разъяснение (выписка из протокола заседания Комиссии).

6.5. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, установленных Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия и руководитель учреждения принимают экстренные меры для исправления ошибочного решения.

Таблица 2

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3

1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15%

7. Состав комиссии и порядок ее работы

7.1. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится действующей Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту - Комиссия).

7.2. В сентябре текущего года приказом заведующего утверждается состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ ЦРР «Детский сад № 20 «Сказка», выбранной на общем собрании трудового коллектива.

7.3. В состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ ЦРР «Детский сад № 20 «Сказка», входит административный состав (заместитель заведующего по ВР, заместитель заведующего по АХЧ, заведующий хозяйством), члены коллектива и члены профсоюзного комитета. Члены комиссии руководствуются Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

7.4. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Каждый член Комиссии имеет один голос.

7.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом, в случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим.

7.6. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежемесячно до 25 числа, при установлении выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности работников.

Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

7.7. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от руководителей структурных подразделений учреждения;
 - извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
 - знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организуется заседания и ведет протокол Комиссии;
- формирует протокол заседания Комиссии и направляет ее руководителю учреждения;
 - подписывает протокол Комиссии.

Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной форме, устной свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- инициируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

7.8. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании протокола Комиссии, приказа руководителя в течение трех рабочих дней.

7.9. Основные задачи Комиссии:

- рассмотрение- материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями;

проведение анализа и оценка результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющего провести рейтинговый, подсчет баллов, на основе которого производится определение размера стимулирующих выплат.

запрос дополнительной информации о деятельности работника в пределах своей компетентности;

принятие решений по снижению (лишению) стимулирующих выплат;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

7.10. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ по учреждению.

7.11. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда

оплаты труда работников МБДОУ ЦРР «Детский сад № 20 «Сказка» представляет итоговые оценочные листы для издания приказа, об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы за отчетный период.

7.12. Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: карты Критериев результативности (эффективности) деятельности работников Учреждения, протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

7.13. Работники МБДОУ ЦРР «Детский сад № 20 «Сказка» знакомятся с данными оценки профессиональной деятельности, расписываются в журнале, ставят дату ознакомления.

Заключительная часть

8.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании коллектива Учреждения и утверждается приказом заведующего Учреждением. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

8.2. Настоящее Положение может быть дополнено по предложению общего собрания коллектива Учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета.

8.3. Настоящее положение может быть отменено только приказом заведующего Учреждения по согласованию с Общим собранием коллектива Учреждения, председателем профсоюзного комитета.