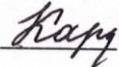


СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

Картакаева С.Я.

«31» января 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ «Юлдыз»

Телемишева С.С.

«31» января 2017г.



Положение о стимулировании педагогических работников МКДОУ «Юлдыз» с.Терекли-Мектеб Ногайского района

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о стимулировании педагогических работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения д/с «Юлдыз» разработано в соответствии с:

-Трудовым кодексом РФ

-Указом Президента Российской Федерации от 17.05.2012 №57 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

-Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

-программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

1.2. Положение определяет критерии (Приложение 1) установления дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МКДОУ «Юлдыз» (далее Учреждение) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)

1.3. Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от ее результатов путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования

за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

-проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

-обеспечение внешней экспертной оценки труда;

-усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества деятельности;

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогов и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы

1.7. Размеры, порядок и условия установления основных доплат за результаты работы определяются Положением «Об оплате труда», а также другими локальными актами учреждения

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный результат деятельности

1.9. При приеме на работу (до заключения трудового договора) с педагогическим работником должен быть ознакомлен с положением под роспись в листе ознакомления

1.10. Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

1.11. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.1. Положение распространяется на все категории педагогических работников.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагогических работников, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной и другой деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагогических работников в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогического работника распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.

2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника в учреждении приказом руководителя создается комиссия по распределению премиальных выплат (далее – Комиссия).

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагогический работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности. На втором этапе индивидуальный лист профессиональных достижений педагогического работника сдается в Комиссию на экспертизу ,для принятия решения о назначении дополнительной надбавки. В зависимости от достижения пороговых назначений критериев оценки эффективности деятельности ,выставляется оценка.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7. В установленные заведующим сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии , на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают председателю Комиссии индивидуальные листы профессиональных достижений, заполненные в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности, содержащим самооценку.

2.8. Индивидуальные листы профдостижений могут содержать приложения с документами , подтверждающими и уточняющими деятельность педагогического работника.

2.9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения индивидуальных листов профессиональных достижений педагогов:

- Педагогические работники готовят оценочные листы и передают их на рассмотрение в Комиссию до 18 числа отчетного периода;

- Заседание Комиссии проходит 20 числа;

- 20 числа отчетного периода педагогический работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 20 числа отчетного периода издается приказ заведующего для начисления заработной платы на установленный срок.

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе предоставленных материалов в индивидуальном листе профессиональных достижений итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника за отчетный период в соответствии с критериями данного приложения.

2.11. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе за отчетный период. Результаты оформляются в процентном отношении за каждый показатель результативности.

2.12. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагогического работника, завершающийся итоговой суммой процентного показателя от должностного оклада или в абсолютном значении (рубли), подписывается всеми членами Комиссии.

2.13. Педагогический работник имеет право ознакомиться с итоговой экспертной оценкой своего индивидуального листа результативности деятельности.

2.14. В случае несогласия педагогического работника с итоговым процентным показателем, педагогический работник имеет право в течении двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов труда он не согласен.

2.15. Комиссия обязана в течении двух дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии)

2.16. В случае несогласия с разъяснением Комиссии педагогический работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3. Делопроизводство

3.1. Ведется необходимая документация.

3.2. Результаты работы комиссии оформляются протоколами.

3.3. В книге протоколов фиксируются ход обсуждения вопросов, выносимых на Комиссии, выступления и предложения. Протоколы подписываются председателем и секретарем Комиссии.

3.4. Нумерация протоколов ведется от начала года.

3.5. Протоколы хранятся у заведующего.

3.6. Книга протоколов входит в номенклатуру дел, хранится не менее 5 лет

Принято на общем собрании коллектива.