

Утверждено
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 150»
Е.В. Моисеева
Приказ от « 7 » 2013 г. № 2



Положение о показателях эффективности труда работников МБДОУ «Детский сад № 150»

I. Общие положения

1. Настоящее положение «О показателях эффективности труда работников МБДОУ «Детский сад № 150»» (далее – Положение) разработано в целях исполнения подпункта «а» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ) в соответствии с Федеральным законом от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и в целях разработки и реализации мер, предусматривающих поэтапное повышение заработной платы работников учреждений образования Ивановской области.
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 150», определяет цель усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в развитии образовательной деятельности и инициативы при реализации поставленных задач.
3. Положение включает перечень показателей эффективности труда работников МБДОУ «Детский сад № 150»:
 - административно-управленческого персонала;
 - педагогических работников;
 - технического персонала.

Каждый показатель учитывается при определении размера персональной надбавки, устанавливаемой на основании приказа заведующего от 1 месяца до 6 месяцев.

4. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективностью труда, не допускается.

II. Порядок стимулирования.

- 2.1. Стимулирование педагогических работников и административно-управленческого персонала (основного состава).
 - 2.1.1. Работники основного состава один раз в определенный отчетный период (квартал для педагогических работников, полугодие для административно-

технического персонала) заполняют анкету результатов своей деятельности и передают заведующему для проверки и уточнения.

2.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом показателей эффективности (Приложение № 1).

2.2. Стимулирование технического персонала (неосновного состава).

2.2.1. Работники по запросу администрации, но не реже один раз в полугодие, заполняют анкету результатов своей деятельности и передают заведующему для проверки и уточнения.

2.2.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом показателей эффективности (Приложение № 2).

3. Размер стимулирующей выплаты (персональной надбавки) для конкретного работника определяется по показателям эффективности приказом заведующего с учетом фактически отработанного времени и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Больничный лист и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты (персональные надбавки), пропорционально отработанному времени.

III. Система оценки эффективности деятельности работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единые: процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности работника, ее документальное подтверждение;
- минимизация числа показателей;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология распределения фонда стимулирования работников учреждения регламентируется следующими нормативными документами:

- Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах;
- настоящим Положением.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях работников осуществляется в анкете и может приобщаться к личному делу работника.

3.4. Положение включает перечень показателей эффективности деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 150». Для каждой категории работников разработаны от 5 до 10 показателей эффективности деятельности. Каждый показатель соответствует определенному денежному эквиваленту.

3.5. Каждый показатель характеризует эффективность деятельности работника учреждения, затрагивает ее качественные показатели.

3.6. Максимальный размер персональной надбавки по каждой категории работников не может превышать размер оклада согласно утвержденному штатному расписанию. При этом подсчет показателей для конкретного работника производится сложением денежных эквивалентов по всем показателям эффективности для данной категории работников.

3.7. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений (анкет) на уровне Учреждения осуществляется заведующим учреждением.