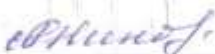




СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
Профессиональной организации


Алтынцева О.Н.

№ 5 « 21 » 04 2015г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ
«Куртуковский детский сад»
комбинированного вида


Шишкина Г.Г.

№ 9 « 24 » апрель 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Куртуковский детский сад»
комбинированного вида

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания Общего
собрания трудового коллектива

№ 5 от « 21 » 04 2015 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ «Куртуковский детский сад» комбинированного вида (Далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новокузнецкого муниципального района», утвержденным Постановлением администрации Новокузнецкого муниципального района от 31.03.2011 № 45 «О введении новой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Новокузнецкого муниципального района» и является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МБДОУ «Куртуковский детский сад» комбинированного вида.

1.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества деятельности учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений общего собрания **трудового коллектива**.

1.4. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в т.ч. долю стимулирующей части фонда оплаты труда для учителей и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (60% от стимулирующего фонда);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (20%);
- выплаты за качество выполняемых работ (5%);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (10%);
- иные поощрительные выплаты (5%).

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления

1.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.1. Установление премиальных выплат работникам учреждения из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее -комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Управляющего совета.

Премияльные выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие. Размеры премиальных выплат максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников. (Приложение 1 к настоящему Положению)

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату (премиальные выплаты по итогам работы (60%) с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (полугодия) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в настоящем Положении.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- «стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с профсоюзным комитетом, а также с Управляющим советом.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении премиальных выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками и рассматривается один раз в квартал.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя Управляющего совета.

2.9. Учреждение вправе изменять и дополнять перечень *показателей эффективности* деятельности по всем категориям работников.

2.10. Стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются работникам, получившим дисциплинарные взыскания в случае нарушения работником трудовой дисциплины, невыполнении "Устава Учреждения, правил внутреннего распорядка, нормативных актов Учреждения, зафиксированных в приказах по Учреждению.

2.11. Начисление стимулирующих премияльных выплат по итогам работы производится пропорционально отработанному в течение месяца времени. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств каждый месяц может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих премияльных выплат по итогам работы и, соответственно, размер этих выплат.

3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);
- специальная выплата тренерам-преподавателям учреждений дополнительного образования детей, реализующих дополнительные образовательные программы физкультурно-спортивной направленности (далее-выплата тренерам-преподавателям).

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения по должностям работников учреждений.

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области,

органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образования, администрацией учреждения.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом.

№	Вид дополнительных работ	Критерий оценки эффективности	Индикатор
1	<i>Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников</i>	1.Работа руководителя общественных объединений (председателя профсоюзного комитета, инспектора по охране прав детства и пр.) 2.Наставничество. 3.Участие в работе комиссий Учреждения. 4.Работа оператора АИС; работа с электронной почтой; использование личной оргтехники в целевых направлениях дошкольного учреждения.	До 1000 рублей До 1000 рублей До 1500 рублей До 1200 рублей
2	<i>Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.</i>	1.Подготовка документов для вышестоящих организаций. 2.Заключение договоров с торговыми и иными организациями.	До 2000 рублей До 1000 рублей
3	<i>Интенсивность труда</i>	1.Замена отсутствующего работника. 2.Выполнение столярных ремонтных работ. 3.Расширение зоны обслуживания (генеральная уборка подсобных помещений, сортировка овощей в овощехранилище	До 1000 рублей До 700 рублей До 500 рублей
4	<i>Особый режим работы.</i>	1.Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.	До 1000 рублей

		2.Дежурство в праздничные и выходные дни.	До 1000 рублей
		3.Уборка снега с крыши, с козырьков и прогулочных веранд, работа на цветниках.	До 1500 рублей
5	<i>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения.</i>	1.Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета МБДОУ среди населения. 2.Проведение на базе Учреждения семинаров, конференций, методических объединений, фестивалей разного уровня. 3.Пополнение сайта информацией в текущий месяц. 4.Профессиональное выполнение художественного оформления групповых комнат, участков дошкольного учреждения, помещения для проведения праздников, выставок.	До 20000 рублей До 3000 рублей До 1500 рублей До 1500 рублей

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и Наблюдательным советом учреждения в виде единовременных премий в случаях:

поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район», присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район» и другими наградами и поощрениями.

4.2. Размер премии за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении за:

- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации - до **3000** рублей,
- поощрение Губернатором Кемеровской области — до **1000** рублей,
- поощрение главой муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район» - до **500** рублей,
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации - до **3000** рублей,
- присвоение почетных званий Кемеровской области - до **2000** рублей,

- награждении орденами и медалями Российской Федерации - до **3000** рублей,
- награждение орденами и медалями Кемеровской области - до **2000** рублей,
- награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области - до **1000** рублей,
- награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район» - до **500** рублей,
- поощрение другими наградами и поощрениями - до **500** рублей.

Установленные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются в том случае, если на данный момент достаточно средств в фонде по стимулирующим выплатам.

5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются работникам приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения в виде ежемесячных премий.

5.2. Размер указанных премий устанавливается в абсолютном значении: до 33 рублей за каждый год стажа непрерывной работы в Учреждении. Методика расчета этого показателя приведена ниже.

5.3. В стаж работы, дающий право на получение премии за стаж непрерывной работы, включается:

- время непрерывной работы в Учреждении;
- время работы работников, принятых в Учреждение по переводу (по соглашению сторон), исчисление стажа которых производится с учетом непрерывной работы в указанных организациях на момент перевода;
- время обучения на курсах переподготовки, повышения квалификации с отрывом от работы;
- время дополнительного отпуска по уходу за ребенком по достижению им возраста трех лет.

5.4. Основным документом для определения непрерывного стажа работы для выплаты вознаграждения является трудовая книжка.

5.5. Размер выплаты за стаж работы определяется в зависимости от установленного непрерывного стажа работы на 1-е сентября текущего года. Этот показатель сохраняется неизменным до 1-го сентября следующего года.

При временном замещении выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) по основной работе.

5.6. Первая выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении производится при условии, если стаж для начисления выплаты на 1-е сентября составляет 1 год и более.

5.7. Выплата за непрерывный стаж работы в Учреждении не начисляется:

- временным работникам, кроме работников, принятых на период отпуска по уходу за ребенком;
- работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением за прогул, за дисциплинарное взыскание, за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

5.8. Руководитель Учреждения вправе не назначать выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении полностью или частично за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и другие упущения. Полная или частичная невыплата за непрерывный стаж работы производится за тот месяц, в котором было совершено нарушение, и оформляется приказом с обязательным указанием причин.

5.9. Выплата за стаж непрерывной работы назначается приказом руководителя Учреждения в пределах средств фонда стимулирования и на основании Положения о распределении стимулирующего фонда Учреждения.

Методика расчета показателя за стаж непрерывной работы в Учреждении

Выплаты за стаж непрерывной работы составляет 10% части стимулирующих выплат. Эта сумма делится на суммирование отработанных лет работниками Учреждения - высчитывается сумма выплат за отработанный год, пересматривается ежегодно на 01.09.

6. Иные поощрительные выплаты и разовые выплаты.

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в учреждении выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, календарным и профессиональным праздникам, материальной помощи.

6.3. Разовые выплаты устанавливаются в следующих случаях:

- Профессиональные праздники (день Воспитателя) - **до 200 рублей;**
- Знаменательные даты (дни рождения, юбилеи: 45, 50, 55 и каждые последующие пять лет со дня рождения) - **до 1000 рублей;**
- Календарные праздники (Международный женский день 8 марта, День защитников Отечества 23 февраля, Новогодние праздники) - **до 500 рублей;**

6.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в связи:

- Похоронами близких родных (родители, дети, супруг) - **до 1000 рублей;**
- С проведенной сложной операцией (сложным заболеванием) - **до 2000 рублей,** при условии непрерывной работы в Учреждении более 5 лет.

При наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

7. Заключительная часть

7.1. Положение принято Общим собранием трудового коллектива, согласовано с первичной профсоюзной организацией Учреждения и с управляющим советом, утверждено приказом руководителя Учреждения.

7.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения.

7.3. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Приложение №1

к Положению о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда МБДОУ «Куртуковский детский сад»
комбинированного вида

ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

1. Педагогические работники.
2. Учебно - вспомогательный персонал.
3. Машинист по стирке белья.
4. Повар.
5. Кухонный рабочий.
6. Подсобный рабочий.
7. Дворник.
8. Сторож.
9. Рабочий по текущему ремонту зданий.

все в таблице (оценочный лист)