

СОГЛАСОВАНО
С профсоюзным комитетом
МДОУ ДС № 15
Председатель ПК
_____ С.Н.Лисицына

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МДОУ
ДС № 15 «Ягодка» г.Буденновск
_____ О.Е.Гордеева

Введено в действие с 27.04.2014г.
Приказ № 18 от 27.04.2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально-личностного направления развития детей №15 «Ягодка» г.Будённовского района» (приложение к Положению об оплате труда работников МДОУ ДС №15 «Ягодка» г. Буденновск)

2014 г

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения надбавок стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ ДС № 15 «Ягодка» г.Буденновска и критерии оценки результатов их работы.

1.2. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышение профессионального мастерства, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, укрепления трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Правовой основой для установления стимулирующих надбавок являются следующие нормативные документы:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Закон "Об образовании в Российской Федерации";

Налоговый кодекс Российской Федерации;

Рекомендации, данных в Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников»).

С внесением изменений в штатное расписание с 01 января 2014 года;

Приказа отдела образования Буденовского муниципального района № 62 ОД от 29 января 2014 года «Об увеличении минимального размера оплаты труда»;

1.4. Фонд стимулирования складывается из стимулирующей части ФОТ, а также из экономии базовой части ФОТ, которая автоматически переходит в фонд стимулирования.

1.5. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с личным вкладом работника, качеством его работы и размером стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Настоящее Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренных уставом учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения.

1.8. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущий период установления стимулирующих выплат.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.2. В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;

- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ведомственного почётного звания (нагрудного знака),
 - за наличие квалификационной категории;

- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

За интенсивность труда:

- денежные выплаты воспитателям учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей на протяжении работы в организации;

- музыкальным руководителям дошкольных образовательных организаций – 1000 рублей на протяжении работы в организации;

– Младшим воспитателям образовательных организаций за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду – 30%;

-премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за месяц , за квартал ,за год
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями :
- юбилейная дата 55 лет,в связи с выходом на пенсию
- юбилейная дата учреждения
- по результатам смотров конкурсов ,семинаров ,проведенных на муниципальном и краевом уровне
- к профессиональному «Дню дошкольного работника».

За высокие результаты работы:

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий -5% от оклада;
- в учреждении могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого организацией.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

На основании направлений образовательной организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательной организации утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией самостоятельно в пределах имеющихся средств и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников организации.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных

листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего организации.

4.4.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий или нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – 3% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 22% установленного

должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения по результатам работы за квартал оплата производится ежемесячно по установлению выплат в пределах оплаты труда. Минимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно с учетом дополнительно выделенных средств. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность качества и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и качество и высокие результаты предполагает поощрение работника за участие в течении рассматриваемого периода в выполнении особо важных и ответственных работ, мероприятий (подготовка к российским, краевым и муниципальным мероприятиям, разработка образовательных проектов, программ) за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного

характера с детьми, требующими повышенного внимания т.д.) за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. 2.5. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия, за качественную и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного, функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Распределение средств стимулирующей части оплаты труда работникам учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным в учреждении.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением на период, предусмотренный Положением об оплате труда в данном учреждении

2.6. выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или денежном выражении.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работников за интенсивность, качество и высокие результаты работы

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения по результатам работы за предыдущий квартал. Выплаты производятся ежемесячно весь последующий квартал.

3.2. Производить выплаты стимулирующего характера пропорционально доли базового фонда оплаты труда категорий работников, включенные в штатное расписание и тарификационный список.

3.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за интенсивность, качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист и решение экспертной комиссии учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников учреждения.

Оценка за интенсивность, качество и высокие результаты работы работников учреждения проводится экспертной комиссией с оформлением оценочного листа работника.

3.4. В состав экспертной комиссии входят 5 человек: воспитатель, отвечающий за методическую работу в МДОУ зав.хоз., председатель профсоюзного комитета, работник МДОУ.

Сотрудники МДОУ заполняют оценочные листы и сдают экспертной комиссии на рассмотрение. Координирует деятельность экспертной комиссии заведующий МДОУ.

Форма и содержание оценочных листов за интенсивность, качество и высокие результаты работы работников учреждения включают: должность, фамилию и

инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные комиссией по соответствующим критериям, фамилию и инициалы члена комиссии, дату заполнения оценочного листа.

Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании экспертной комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертной комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и среднее арифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членом комиссии, ответственным за прием оценочных листов и аналитических отчетов.

В течении пяти рабочих дней с момента итогового заседания экспертная комиссия знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник учреждения в течении пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом в праве обратиться в письменном виде за разъяснениями в экспертную комиссию.

Экспертная комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом разногласия, с которым может ознакомиться работник, а так же органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления учреждения.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работников учреждения за интенсивность и качеством высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего учреждения на основании протокола заседания экспертной комиссии.

4. Порядок расчета стимулирующих выплат

4.1. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производиться в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя.

Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Для расчета суммы стимулирующих выплат комиссия делает подсчет баллов каждому работнику по установленным критериям. Сумма баллов является величиной непостоянной.

Баллы по критериям установлены на полную ставку. Для подсчета баллов за неполную ставку работы применяется коэффициент трудового участия (утвержденная штатным расписанием часть ставки). Затем подсчитывается общая сумма баллов за месяц с учетом отработанного времени за месяц по всем должностям.

4.3. Стимулирующие выплаты рассчитываются и выплачиваются в конкретной денежной сумме в зависимости от стоимости балла, который

складывается из отношения стимулирующего месячного фонда к общей сумме баллов за месяц по всем должностям. Таким образом, стоимость одного балла рассчитывается по следующей формуле:

$$Сб = \text{Фст.} : \Sigma \text{б.общ.}$$

где Сб – стоимость одного балла;

Фст. – фонд стимулирования;

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

Для расчета денежной суммы выплат каждому работнику его общее количество баллов умножается на полученную стоимость одного балла (в рублях) за текущий период - это сумма к оплате.

4.4. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок премирования

5.1. В случае экономии фонда оплаты труда, средства могут быть направлены на премирование работников МДОУ.

5.2. Премирование работников производится как индивидуально (к особым датам и особым достижениям), так и коллективно (по итогам работы за конкретный период времени).

5.3. Премии начисляются на основании приказа руководителя в денежном выражении (в рублях) по согласованию с профсоюзным комитетом, размерами не ограничивается.

Премирование направлено на мотивацию работников и в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ и повышения уровня ответственности.

Работники, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5.4. Снижение премии производится за низкое качество и несвоевременное выполнение работы.

Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, систематическое нарушение трудовой дисциплины, недобросовестное отношение к работе, при отсутствии работника на рабочем месте один месяц в случае временной нетрудоспособности.

5.5. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам МДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

6.2. Материальная помощь может быть выплачена в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев и сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего

родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст. 219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201),

- по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- по заявлению работника 1 раз в год до 1000 руб.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размер в рублях принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Заключительное положение

7.1. Положение Учреждения в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, разрабатывается им самостоятельно.

7.2. Стимулирующие выплаты производятся работникам учреждения, имеющим трудовые отношения с работодателем на момент издания приказа о выплатах на текущий момент.

7.3. Дополнения и изменения к Положению принимаются в составе новой редакции решением общего собрания трудового коллектива и утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

7.5. Размер стимулирующих выплат может быть изменен в связи с изменением фонда оплаты труда.

7.6. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников МДОУ.

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива

секретарь собрания _____ Е.Н.Ашихмина

