

Утверждаю
Директор
МКОУ «Берёзовская
начальная школа –
детский сад»
Сереброва Т.Н.
Приказ № 01
От « 21 » 09 2013



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
для детей дошкольного и младшего школьного возраста
«Берёзовская начальная школа-детский сад»

(Приложение № 2 к Положению об оплате
труда работников учреждения)

Принято
на общем собрании трудового
коллектива
« 30 » августа 2013

1. Общие положения

1.1 Стимулирование работников образовательного учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

1.2 Основанием для стимулирования основного персонала является добросовестность и качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава образовательного учреждения, правил внутреннего 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 педагогического совета образовательного учреждения.

В случае неисполнения требований одного из оснований, учреждение предусматривает снижение (лишение) стимулирующих выплат в следующем премиальном периоде.

1.3 Учреждение самостоятельно определяет плановую долю стимулирующей части фонда оплаты труда (до 20 %), из которого педагогам направляется не менее 75 %.

Выплаты стимулирующего характера регламентируются положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, положениями о стимулирующих выплатах работникам образовательных учреждений.

Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда (далее - стимулирующий фонд) на причитающиеся выплаты, установленные данным положением :

- премиальные выплаты по итогам работы (*не менее 60%*);
- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы , выплаты за качество выполняемых работ (*до 35%*);
- иные поощрительные выплаты (*не более 5%*).

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

2. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

2.1 Установление премиальных выплат по итогам работы учреждения осуществляется комиссией по премированию, образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие (на период с сентября по февраль, с марта по август), количество баллов также устанавливается на

полугодие исходя из стоимости балла утвержденного на отчетный месяц и выплачивается ежемесячно. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (основной персонал, прочий педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал) на основании достижения установленных каждой категории работников учреждения показателей эффективности деятельности.

2.2 Премияльная надбавка вновь принятым работникам, вышедшим из декретного отпуска, перешедшим на новую должность устанавливается по результатам их работы за два месяца и выплачивается в следующем месяце. Количество набранных баллов устанавливается до конца отчетного периода, стоимость единицы балла устанавливается ежемесячно и выплачивается ежемесячно.

Премияльные выплаты не выплачиваются временным работникам, принятым на период до 3 месяцев. В случае изменения нагрузки работник, уже сдавший оценочный лист, будет получать премиальную выплату с учетом новой нагрузки.

2.3 Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- педагогический персонал (учителям и воспитателям дошкольных групп) – 100 баллов
- учебно – вспомогательный персонал (младший воспитатель, медицинская сестра) – 50 баллов.

2.4 Учреждение самостоятельно разрабатывает форму и порядок заполнения оценочных листов по категориям работников. В оценочном листе каждый работник учреждения оценивает результат своей работы (труда) проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

Члены мониторинговой группы в составе: руководитель учреждения, медицинская сестра, председатель профсоюзного комитета, дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, анализируют полученные оценочные листы и дают оценку результата деятельности каждого работника, проставляя баллы по индикаторам в оценочном листе.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

В установленные учреждением сроки в комиссию по премированию представляются оценочные листы с заполненной информацией и данные об итоговом количестве баллов по учреждению и «стоимости» единицы балла

по учреждению.

Стоимость балла рассчитывается из планового месячного фонда , умноженного на долю фонда стимулирования и долю премий по итогам работы с учетом числа набранных баллов. Цена балла устанавливается равной на премиальный период (полугодие).

2.5 Работнику, получившему дисциплинарное взыскание в виде:

- замечания (сотрудник лишается выплат по итогам работы: выплаты по оценочному листу),

- выговора (сотрудник лишается всех стимулирующих выплат сроком от одного до трех месяцев).

Приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора направляется в бухгалтерию.

2.6 Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем перерасчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

При возникновении экономии, имеется возможность «пересчета» стоимости баллов» в течение премиального периода. В этом случае цена бала будет различной по месяцам одного премиального периода.

Расчетный размер премии по каждому работнику учреждения определяется с учетом набранного количества баллов и «стоимости» единицы балла по учреждению. Расчетные размеры стимулирующих премий каждому работнику учреждения рассматриваются комиссией по премированию по представлению руководителя учреждения и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом учреждения, а также с управляющим советом. Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом образовательного учреждения. Согласованный приказ является основанием для выплат.

3. Условия и порядок установления надбавок за интенсивность труда.

3.1. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения могут устанавливаться отдельным работникам надбавки за интенсивность и напряженность труда, надбавки выплачиваются по мере необходимости при выполнении конкретных работ:

-выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников- до 3000 рублей;

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения- до 2 000 рублей;

-успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат – до 2000 рублей;

-интенсивность труда (за работу в классе-комплекте, дошкольной группе)- до 3000 рублей.

· за качественное проведение непредвиденных косметических работ возникших в течении учебного года - до 2000 рублей;

· за качественную подготовку учреждения к новому учебному году – до 4 000 рублей;

· за качественную разработку рабочих программ и материалов учебно – методического сопровождения – до 2000 рублей;

· за подготовку и участие воспитанников и обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, спартакиадах и т.д. – до 2000 рублей;

· за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ – до

3000 рублей;

· за качественную подготовку и проведение мероприятий, которые предусматривают оформительскую работу (Новый год, 8 марта, 23 февраля и т.д.)- до 3 000 руб;

· за качественную организацию и проведение работы с семейными группами – до 2000 рублей.

3.2. Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

3.3. Премии устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах имеющихся у учреждения средств и максимальными размерами не ограничиваются.

3.4. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

4.1 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителем учреждения в виде премий в случаях:

- поощрения Президентом РФ, Правительством РФ, присвоение почетных званий РФ и награждения знаками отличия РФ, награждения орденами и медалями РФ (ежемесячно) – до 3000 рублей

- поощрения Губернатором Кемеровской области, награждения знаками отличия Кемеровской области, орденами и медалями Кемеровской области, главой муниципального района, присвоении почетных званий Кемеровской области – до 2000 рублей;

- поощрения директором муниципального образовательного учреждения – до 1000 рублей.

5. Условия и порядок установления надбавок за стаж работы в учреждении

5.1 Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются работникам приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного – общественного управления учреждения и выплачиваются ежемесячно.

5.2 Размер указанных выплат устанавливается учреждением в абсолютном значении всему персоналу.

При стаже в учреждении	Размер надбавки
От 1 до 5 лет	300 руб
От 5 до 10 лет	400 руб
От 10 до 15 лет	500 руб
От 15 до 20 лет	700 руб
Свыше 20 лет	900 руб

5.3 В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в данном учреждении.

5.4 В общий стаж работы также включается время нахождения работников в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

5.5 Надбавка за стаж работы в учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период прохождения переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права.

Если у работника право на назначение или изменения размера надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6 Основным документом для определения стажа работы в данном учреждении является трудовая книжка.

5.7 Надбавка за стаж работы в учреждении не выплачивается работникам учреждения, находящимся в трудовых отношениях на условиях внешнего совместительства.

5.8 Надбавка за стаж работы в учреждении выплачивается работникам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6. Прочие стимулирующие выплаты

6.1. Иные поощрительные разовые выплаты в учреждении выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда (не более 5%) и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2 Иные поощрительные разовые выплаты устанавливаются работникам (основным, внешним совместителям, находящимся в декретном отпуске, ушедшим на пенсию) учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного – общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и

материальной помощи.

6.3 Премии устанавливаются работникам в конкретных суммах в пределах имеющих у учреждения средств, одновременно всему персоналу не зависимо от должности:

- к юбилейным датам работника (40 и 45 лет) – до 500 рублей;
- к юбилейным датам работника (50 и 55 лет) – до 1000 рублей;
- к юбилейным датам работника (60 и 65 лет) – до 1500 рублей;
- за юбилейный стаж работы в образовании (20 лет) – до 500 рублей;
- за юбилейный стаж работы в образовании (30 лет) – до 1000 рублей;
- к праздничным дням и профессиональному празднику (международный женский день, день защитника Отечества, день учителя, день воспитателя, день медицинского работника) – до 1000 рублей;

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения.

- Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – до 2000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 2000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 2000 руб.
- на срочные неотложные нужды:
 - разведение подсобного хозяйства- до 1000 руб.;
 - оплату за обучение детей в высших и профессиональных учебных заведениях - до 2000 руб.;
 - оплату за повышение квалификации- до 1000 руб.
 - материальная помощь работникам учреждения, имеющих детей школьного возраста в рамках акции «Помоги собраться в школу» - до 3000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.