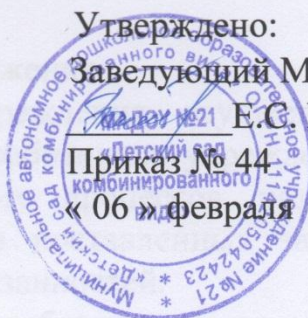


(Согласовано)
Председатель ПК
С.В. Денисенко
Протокол № 3
« 06 » февраля 2017г.



Утверждено:
Заведующий МАДОУ № 21
Е.С. Помогаева
Приказ № 44
« 06 » февраля 2017г.



Положение о стимулировании работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 21 «Детский сад комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, 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 педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственного управления.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.4. Экономия за счет вакантных ставок распределяется в таком же соотношении, как процентное распределение стимулирующего фонда. Экономия, сложившаяся за счет вакантных ставок, направляется на оплату за интенсивность и высокие результаты труда.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

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

государственно-общественного управления.

Премияльные выплаты по итогам работы работникам устанавливаются по результатам работы МАДОУ № 21 за полугодие и выплачиваются в течение 6-ти месяцев: первое полугодие - с января по июнь месяц, второе полугодие с июля по декабрь месяц.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

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 организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок:

Педагогический персонал:

- Воспитатели, старшие воспитатели – 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал (учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, ПДО, инструктор по ФИЗО) - 60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал (завхоз, шеф-повар, делопроизводитель, младший воспитатель, медицинский персонал) – 50 баллов;
- Повара – 30 баллов;
- Обслуживающий персонал (машинист по стирке белья, дворник, сторож, кухонный рабочий, вахтер) – 30 баллов.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

Работнику не качественно или не в полном объеме выполнившему возложенные на него виды дополнительных работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отменены или изменены в размерах, приказом руководителя.

Порядок заполнения оценочных листов:

Премиальная комиссия совместно с руководителем МАДОУ №21 самостоятельно разрабатывает показатели деятельности по каждой категории работников ДОУ. (Показатели оценки качества работы в МАДОУ № 21 по каждой должности прописаны в приложении № 1 к настоящему Положению).

Каждому работнику МАДОУ № 21 выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

Заполненные работниками оценочные листы передаются в мониторинговую группу, которая утверждается приказом руководителя.

В состав мониторинговую группу входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующая хозяйством, делопроизводитель. Они дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

Работники МАДОУ №21 передают заполненные оценочные листы:

- Воспитатели и прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели – старшей медицинской сестре;

- Работники из числа обслуживающего персонала – заведующей хозяйством;
- Работники из числа административно-управленческого персонала, медицинские работники, старший воспитатель, делопроизводитель – руководителю учреждения.

Руководитель МАДОУ №21 дает оценку деятельности каждому сотруднику МАДОУ №21.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла 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 баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы 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 выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. (приложение №2 к настоящему Положению).

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Работникам учреждения, выполняющим работу на условиях внешнего совместительства количество баллов устанавливается по должности пропорционально нагрузке.

Работники, имеющие внутреннее совместительство, а также совмещающие 2 и более должностей оценивают себя и заполняют оценочные листы по основной занимаемой должности.