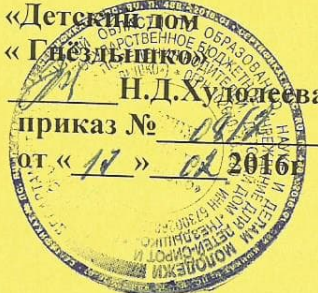


Рассмотрено на педагогическом
совете СОГБУ «Детский дом
«Гнездышко»
протокол № 5
от «17» 02 2016г

Утверждаю:
Директор СОГБУ
«Детский дом
«Гнездышко»
Н.Д.Худолесова

приказ № 18/16
от «17» 02 2016г



ПОЛОЖЕНИЕ
по распределению стимулирующей
части фонда оплаты труда

Положение

по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

СОГБОУ «Детский дом «Гнёздышко»

1. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам учреждения за особые достижения в профессиональной деятельности в виде доплат.

1.2. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда, особые достижения педагогических работников, медицинских и административно-управленческого персонала.

2. Основные понятия положения

2.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателей, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, логопеды, инструкторы по физической культуре и др.

2.4. К медицинскому персоналу относятся лица, имеющие профессионально-медицинскую квалификацию по должности, выполняющие функции медицинских работников, врач-педиатр, врач-психотерапевт, медицинские сестры.

2.5. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию,

соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции директора, заместителей директора.

2.6. Распределение фонда стимулирующей части по результатам работы проводится 1 раз в месяц. Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в виде выплат в каждом месяце по представленным критериям (индикаторам) в пределах выделенных финансовых средств.

2.7. Создаётся экспертная группа, состоящая из представителей администрации, воспитателей, представительного органа ПК и специалистов. Состав группы не может быть менее 3 человек. Экспертная группа избирается на заседании педагогического совета и работает в течение года.

2.8. Не менее чем за 2 недели до заседания экспертной группы работники передают оценочный лист результатов педагогической деятельности в экспертную группу.

Оценочный лист показателей деятельности работника должен содержать информацию о достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим положением для категории работника, набранной сумме баллов, подписи и расшифровки подписи работников.

Аналитическая информация в целом по учреждению должна содержать данные о: общей сумме набранных баллов всеми работниками учреждения; - размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам; - «стоимости» одного балла по учреждению; - в размере причитающейся премии по каждому работнику учреждения с учётом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

Оценочный лист заполняется на каждого работника учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: самим работником, затем курирующим данное направление заместителем директора, после этого экспертной группой.

2.9. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному к одному значению (переговоры, уточнение расчётов в

документах). При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение экспертной группы. Решение принимается большинством голосов, проводимого путём открытого голосования, при условии присутствия не менее половины членов экспертной группы. После этого вносятся исправления в оценочный лист. Данные о принятии решения по проведению оценок индикаторов к одному значению поимённо по работникам, а так же итоги голосования отражаются в протоколе заседания экспертной группы. Если работник не предоставляет оценочный лист в экспертную комиссию, выплата из стимулирующего фонда не начисляется.

2.10. «Стоимость» одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам. Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов. Сотрудникам, работающим на не полную ставку расчёт производить пропорционально отработанному времени.

2.11. Экспертная комиссия рассматривает результаты оценок, выводит обобщающую оценку и выводит расчётный размер премий персонально по каждому работнику. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии. Результаты протокола доводятся до каждого работника под роспись. Заверенная копия протокола передаётся директору детского дома.

2.12. Итоги премирования утверждаются приказом директора. Приказ о премировании доводится до каждого работника, указанного в приказе.

2.13. Выплата стимулирующей надбавки начинается с месяца, следующего за месяцем, в котором была назначена.

2.14. Сложившаяся к концу учебного или финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на материальное стимулирование обеспечение качества образования, воспитания, оздоровления распределяется в виде дополнительных доплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов в педагогической и медицинской деятельности и проявившими

наибольшую активность в процедурах управления качеством учебно-воспитательного процесса и в лечебно-оздоровительной работе.

3. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

3.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишён в случаях:

-за нарушение Устава Учреждения;

-за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

-за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и противопожарной безопасности;

-за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- за нарушение корпоративной этики;

3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения экспертной группы.

3.3. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на тот расчётный период, в котором допущено нарушение.

Положение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
СОГБОУ «Детский дом «Гнёздышко»

утверждено на Педагогическом совете от «___» _____ 2013г

№ протокола _____

Директор _____ Н.Д. Худолеева