

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

Утверждаю:
Директор СОГБУ
«Детский дом
«Гнездышко»
Н.Д.Худолеева
приказ № 18/1
от «17» 02 2016г



ПОЛОЖЕНИЕ
по распределению стимулирующей
части фонда оплаты труда

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 начисляется 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 утверждается приказом директора, работает в течение периода указанного в приказе директора учреждения.

2.8. Не позднее 23 числа каждого месяца работники передают оценочный лист результатов педагогической и медицинской деятельности в экспертную группу.

2.9. 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 работников.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки 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 до 23 числа каждого месяца, выплата из стимулирующего фонда не начисляется.

2.13. «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.

2.14. 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.

2.15. Итоги премирования утверждаются приказом директора на основании протокола с подписями всех указанных в нём.

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

2.17. 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.

2.18. Директору выплачивается надбавка из стимулирующего фонда оплаты труда в размере 10% на основании приказа Департамента Смоленской области по образованию, науке и делам молодёжи.

3. Порядок не начисления (уменьшения) стимулирующих выплат.

3.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений или работнику может быть полностью не начислены выплаты 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 неначислении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения экспертной группы.

3.3. Если работник находится в отпуске, временно не трудоспособен (более 14 рабочих дней) выплаты не начисляются.

3.3. Работникам, получившим взыскание, не начисляются премии на тот расчётный период, в котором допущено нарушение.

Положение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда