

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета

_____ Н.В.Корякина
Протокол от 10.07.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
казенного образовательного
учреждения для детей-сирот и
детей, оставшихся без
попечения родителей
«Верх-Чебулинский районный
детский дом»

_____ Л.П.Максимова
Приказ от 14.07.2023 г.
№ 184-о

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального казенного образовательного учреждения для детей – сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей
«Верх-Чебулинский районный детский дом»

Рассмотрено на совещании при директоре
от 10.07.2023 г.

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников 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, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое 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. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 30,72 % от ФОТ учреждения и направляется на выплаты стимулирующего характера:

- педагогические работники – 30,72% от стимулирующей части ФОТ учреждения;
- прочий персонал – 64,39% от стимулирующей части ФОТ учреждения.

К прочему персоналу учреждения относятся административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

1.2.1. Стимулирующие выплаты педагогических работников распределяются следующим образом:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (35% от стимулирующего фонда);
- за интенсивность и высокие результаты работы (30% от стимулирующего фонда);
- за качество выполняемых работ (45% от стимулирующего фонда);
- за стаж работы (12% от стимулирующего фонда);
- иные поощрительные и разовые выплаты (8% от стимулирующего фонда) .

1.2.2. Стимулирующие выплаты прочего персонала распределяются следующим образом:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (29% от стимулирующего фонда);
- за интенсивность и высокие результаты работы (30% от стимулирующего фонда);
- за качество выполняемых работ (51% от стимулирующего фонда);
- за стаж работы (15% от стимулирующего фонда);
- иные поощрительные и разовые выплаты (5% от стимулирующего фонда) .

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

2. Премииальные выплаты по итогам работы.

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней председателя профсоюзного комитета (приложение 3).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью в соответствии с приказом работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников учреждения.

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования (чек-лист) утверждается приказом по учреждению (приложение 2).

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 учреждения по виду выплат.

Оценивание работников производится только по основной занимаемой должности.

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

Расчетный размер премии по каждому работнику учреждения определяется с учетом набранного количества оценок.

2.5. Устанавливается следующий порядок заполнения чек-листа:

а) Работник проводит самооценку деятельности и представляет заполненный чек-лист не позднее двадцать пятого числа текущего месяца:

- заместители директора – директору;
- пед.работники и мед.работники – зам.директора по УВР;
- прочий персонал – зам.директора по АХЧ.

б) Директор, заместители директора проводят анализ чек-листов и передают их в комиссию по премированию.

2.6. Комиссия по премированию сотрудников учреждения в срок до двадцать шестого числа месяца текущего месяца проводит независимое оценивание деятельности работника по показателям стимулирования. Решение комиссии согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.

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.

Разногласия, возникающие между работниками и членами комиссии, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.

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

2.7. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием профсоюзного комитета.

Перечень показателей стимулирования определен настоящим положением.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда;
- специальная выплата медицинским работникам.

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам назначается в следующем размере:

1885 рублей врачам-специалистам, медицинским сестрам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;
медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны законных представителей;
систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения ежемесячно. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее, чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более, чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), выплачивается в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы).

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании». Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;
копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимися наставниками молодых специалистов учреждения, в размере 5748 рублей (учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (приложение 1).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в настоящем положении.

4. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сотрудникам учреждения в виде надбавок к должностному окладу или единовременных выплат в абсолютном значении.

4.2. перечень и размеры единовременных выплат (разовых премий) за качество выполняемых работ производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании приказа руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом.

5. Выплаты за стаж работы.

5.1. Размер выплат за стаж работы устанавливается сотрудникам учреждения в процентах.

5.2. Стаж работы определяется по времени работы в учреждении.

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 % от должностного оклада;

- при стаже работы от 10 до 20 лет – 20 % от должностного оклада;

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 % от должностного оклада;

- при стаже работы от 20 лет – 25 % от должностного оклада.

5.3. Выплаты за стаж работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на календарный год, согласованном с профсоюзным комитетом учреждения, и начисляются ежемесячно за фактически отработанное время.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты.

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий и материальной помощи.

6.2. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Приложение № 1
к положению о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда
МКОУ «Верх-Чебулинский районный детский дом»

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Виды работ, за которые установлены доплаты	Размеры выплат (в абсолют. велич. (руб.))
1.	За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	до 15000
2.	Выплата за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями	до 10000
3.	Специальная выплата мед.работникам	1885
4.	Выплата за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями	до 10000
5.	Выплата за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями	до 10000

**Чек-лист
социального педагога**

ФИО _____

Месяц _____

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка зам.директора по УВР	Итоговая оценка
1	Реализация ИПЖ	Наличие отметок о выполнении	Да – 1 Нет - 0			
2	Семейное устройство воспитанников	Факт передачи воспитанников в замещающие семьи	Да – 1 Нет - 0			
3	Работа с приемными родителями (ШПР, проведение родительских собраний, онлайн-группа)	Факт участия	Да – 1 Нет - 0			
4	Нарушение правил поведения воспитанников, противоправные действия	Факт отсутствия	Да – 1 Нет - 0			
5	Работа тренировочной квартиры	Организация и проведение занятий	Да – 1 Нет - 0			
6	Ведение документации	Отсутствие замечаний к ведению документации	Да – 1 Нет - 0			
7	Травматизм	Отсутствие фактов травматизма	Да – 1 Нет - 0			
Итого	Максимальное количество баллов - 7					

Чек-лист заполняется ежемесячно.
Сдается 25 числа каждого месяца

Подписи:

**Чек-лист
социального педагога**

ФИО _____

Месяц _____

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка зам.директора по УВР	Итоговая оценка
1	Защита прав и законных интересов выпускников	Факт оказания помощи выпускникам	Да – 1 Нет - 0			
2	Обучение выпускников	100% выпускников продолжают обучение в ОУ	Да – 1 Нет - 0			
3	Организация профорientационной работы с воспитанниками	Факт проведения мероприятий	Да – 1 Нет - 0			
4	Нарушение правил поведения воспитанников, противоправные действия	Факт отсутствия	Да – 1 Нет - 0			
5	Работа тренировочной квартиры	Организация и проведение занятий	Да – 1 Нет - 0			
6	Ведение документации	Отсутствие замечаний к ведению документации	Да – 1 Нет - 0			
7	Травматизм	Отсутствие фактов травматизма	Да – 1 Нет - 0			
Итого	Максимальное количество баллов - 7					

Чек-лист заполняется ежемесячно.
Сдается 25 числа каждого месяца

Подписи:

Чек-лист
педагога-организатора, педагога доп.образования, инструктора по труду

ФИО _____

Месяц _____

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка зам.директора по УВР	Итоговая оценка
1	Организация самоуправления воспитанников	Наличие системы	Да – 1 Нет - 0			
2	Вовлечение воспитанников в систему дополнительного образования	100% выпускников, охваченных дополнительным образованием	Да – 1 Нет - 0			
3	Оказание помощи в организации и проведении мероприятий педагогам учреждения	Факт оказания помощи	Да – 1 Нет - 0			
4	Нарушение правил поведения воспитанников, противоправные действия	Факт отсутствия	Да – 1 Нет - 0			
5	Сохранность имущества	Отсутствие фактов порчи имущества	Да – 1 Нет - 0			
6	Ведение документации	Отсутствие замечаний к ведению документации	Да – 1 Нет - 0			
7	Травматизм	Отсутствие фактов травматизма	Да – 1 Нет - 0			
Итого	Максимальное количество баллов - 7					

Чек-лист заполняется ежемесячно.
Сдается 25 числа каждого месяца

Подписи:

Чек-лист воспитателя

ФИО _____

Месяц _____

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка зам.директора по УВР	Итоговая оценка
1	Реализация ИПЖ	Наличие отметок о выполнении	Да – 1 Нет - 0			
2	Вовлечение воспитанников в систему дополнительного образования	100% выпускников, охваченных дополнительным образованием	Да – 1 Нет - 0			
3	Нарушение правил поведения воспитанников, противоправные действия	Факт отсутствия	Да – 1 Нет - 0			
4	Самовольные уходы	Факт отсутствия	Да – 1 Нет - 0			
5	Успеваемость	Наличие воспитанников, обучающихся на «4» и «5», - 10% от общей численности воспитанников группы	Да – 1 Нет - 0			
6		Отсутствие неудовлетворительных оценок воспитанников группы	Да – 1 Нет - 0			
7	Пропуски уроков воспитанниками группы	Факт отсутствия пропусков уроков без уважительной причины	Да – 1 Нет - 0			
8	Сохранность имущества, одежды и обуви	Отсутствие фактов порчи имущества, наличие одежды и обуви	Да – 1 Нет - 0			
9	Ведение документации	Отсутствие замечаний к ведению документации	Да – 1 Нет - 0			
10	Травматизм	Отсутствие фактов травматизма	Да – 1 Нет - 0			
Итого	Максимальное количество баллов - 10					

Чек-лист заполняется ежемесячно.
Сдается 25 числа каждого месяца

Подписи:

Чек-лист прочего персонала

ФИО _____

Месяц _____

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка зам.директора по УВР	Итоговая оценка
1	Проведение ремонтных работ	Факт проведения	Да – 1 Нет – 0			
2	Сохранность имущества	Отсутствие фактов порчи имущества, наличие одежды и обуви	Да – 1 Нет – 0			
3	Ведение документации	Отсутствие замечаний к ведению документации	Да – 1 Нет – 0			
4	Травматизм	Отсутствие фактов травматизма	Да – 1 Нет – 0			
5	Отсутствие нарушений ПВР, ОТ, ПБ	Факт отсутствия	Да – 1 Нет – 0			
Итого	Максимальное количество баллов - 5					

Чек-лист заполняется ежемесячно.
Сдается 25 числа каждого месяца

Подписи:

Чек-лист прочего персонала

ФИО _____

Месяц _____

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка зам.директора по УВР	Итоговая оценка
1	Проведение ремонтных работ	Факт проведения	Да – 1 Нет – 0			
2	Сохранность имущества	Отсутствие фактов порчи имущества, наличие одежды и обуви	Да – 1 Нет – 0			
3	Ведение документации	Отсутствие замечаний к ведению документации	Да – 1 Нет – 0			
4	Травматизм	Отсутствие фактов травматизма	Да – 1 Нет – 0			
5	Отсутствие нарушений ПВР, ОТ, ПБ	Факт отсутствия	Да – 1 Нет – 0			
Итого	Максимальное количество баллов - 5					

Чек-лист заполняется ежемесячно.
Сдается 25 числа каждого месяца

Подписи:

**Положение
о комиссии по премированию работников
МКОУ «Верх-Чебулинский районный детский дом»
из средств стимулирующей части фонда оплаты труда**

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по премированию работников учреждения (далее – комиссия) из средств стимулирующей части фонда оплаты труда создается с целью объективной оценки деятельности работников учреждения, установления показателей стимулирования, распределения стимулирующих выплат .

1.2. В своей деятельности комиссия руководствуется Конституцией РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Председатель, секретарь комиссии избираются на заседании комиссии открытым голосованием.

2. Компетенция комиссии.

К компетенции комиссии относятся:

2.1. Мониторинг деятельности работников учреждения согласно утвержденным критериям и показателям стимулирования .

2.2. Рассмотрение результатов оценки и размеров стимулирующих выплат персонально по каждому работнику учреждения.

3. Организация деятельности комиссии.

3.1. Заседания комиссии проводятся ежемесячно.

3.2. Комиссия выполняет оценку деятельности работников учреждения на основании показателей, указанных в чек- листах, информации, предоставленной рабочей группой.

3.3. Работники могут присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

3.4. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается открытым голосованием членов комиссии, при условии присутствия на заседании не менее половины ее членов.

3.5. Результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии, на основании которого готовится проект приказа об установлении стимулирующих выплат работникам для дальнейшего согласования с профкомом работников учреждения.

