


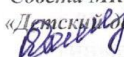
**Администрация Таштагольского муниципального района  
Муниципальное казенное образовательное учреждение  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольного возраста  
«Детский дом №1 «Родник»  
(МКОУ «Детский дом №1 «Родник»)**

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
«Детский дом №1 «Родник»  
 **Е.Б.Кальеус**  
«24» октября 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МКОУ  
«Детский дом №1 «Родник МКОУ»  
 **Т.А. Трубакова**  
Приказ № «83-ОД» от 24.10.2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о распределении стимулирующего  
фонда оплаты труда  
муниципального казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей,  
оставшихся без попечения родителей, дошкольного возраста «Детский дом №1  
«Родник»  
(новая редакция)**

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель Управляющего  
Совета МКОУ  
«Детский дом №1 «Родник»  
 **О.В.Санникова**  
«24» октября 2016 г.

**РАССМОТРЕНО**  
на собрании (конференции) работников  
МКОУ «Детский дом №1 «Родник»  
Протокол №1 от «24» октября 2016 г.

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда муниципального казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольного возраста «Детский дом №1 «Родник» (далее Положение) разработано на основании постановления администрации Таштагольского муниципального района от 28.03.2011г. № 218-п «О введении новой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Таштагольского муниципального района» (с изменениями от 19.01.2015г. № 27-п «О внесении изменений в постановление администрации Таштагольского муниципального района от 28.03.2011 № 218-п «О введении новой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Таштагольского муниципального района»; с изменениями от 13 октября 2016 №768-п «О внесении изменений в приложение №1 постановления администрации Таштагольского муниципального района от 28.03.2011 № 218-п «О введении новой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Таштагольского муниципального района»).

1.1. Стимулирование работников муниципального казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольного возраста «Детский дом №1 «Родник» (далее Учреждение), 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.

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. Учреждение самостоятельно определило долю стимулирующей части фонда оплаты труда, всего – **31.07** % (вместе с централизованным фондом), 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).

1.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

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

## **2. Премияльные 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 представителя ППО и представителя Управляющего совета.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал, полугодие, год.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем государственных образовательных организаций Кемеровской области, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

### ***Организация деятельности Комиссии:***

Комиссия избирается на общем собрании (конференции) работников учреждения сроком на один год и утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Основная цель деятельности комиссии развитие системы стимулирования и мотивация сотрудников учреждения к качественному и творческому выполнению должностных обязанностей, мониторинг и контроль за соответствием распределения стимулирующего фонда условиям положения, совершенствование системы распределения стимулирующего фонда.

В состав премиальной комиссии входят руководитель учреждения, старший воспитатель, рядовые члены коллектива, в том числе из учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, председатель первичной профсоюзной организации и его члены.

Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и решений, ведёт иную документацию Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся один раз в квартал и по мере необходимости. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует более половины её членов. Комиссия по премированию принимает решение открытым голосованием, простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов - голос председателя является решающим. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём. Премияльная комиссия действует на основании положения «О премиальной комиссии», принятого на заседании общего собрания (конференции) работников учреждения, согласованного с председателем ППО и утвержденного руководителем учреждения.

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

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с ППО и представителем Управляющего совета устанавливает показатели стимулирования 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 по данной выплате.

В Учреждении в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В этом случае издаются дополнительные приказы:

- о перерасчете стоимости одного балла;
- об изменении размеров премиальных выплат в текущем расчетном периоде.

2.5. В установленные сроки, до 15 числа следующего за последним месяцем квартала, каждый работник Учреждения заполняет оценочный лист. Оценочный лист содержит информацию индикаторов, показателей эффективности деятельности и подписывается работником с указанием даты заполнения. *(Приложение 1)*

2.5.1. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- воспитателями, инструктором по ФИЗО, учителем-логопедом, музыкальным руководителем, педагогом-психологом - старшему воспитателю;
- социальным педагогом, работниками из числа административно-управленческого персонала – директору Учреждения;
- работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – заместителю директора по административно - хозяйственной работе;
- медицинским персоналом – старшей медицинской сестре.

2.5.2 Члены мониторинговой группы в составе: директора Учреждения, старшего воспитателя, заместителя директора по административно - хозяйственной работе, старшей медицинской сестры, дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

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 решения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.6. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки до 20 числа следующего за последним месяцем квартала, 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).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников Учреждения должно быть одинаковым 100 баллов;

Стоимость балла у всех работников одинаково, а максимально возможное количество баллов:

- \* у заместителя директора по АХЧ – 90
- \* медицинских сотрудников – 60
- \* младшие воспитатели, сторожа, повара, водители и др.- 50

Сроки представления в комиссию оценочных листов (учебный год)

| сроки рассмотрения                      | периоды рассмотрения (заседания комиссии) |
|---|---|
| <b><i>Январь (по итогам 4 кв.)</i></b>  | <b>до 20 января</b>                       |
| <b><i>Апрель (по итогам 1 кв.)</i></b>  | <b>до 20 апреля</b>                       |
| <b><i>Июль (по итогам 2 кв.)</i></b>    | <b>до 20 июля</b>                         |
| <b><i>Октябрь (по итогам 3 кв.)</i></b> | <b>до 20 октября</b>                      |

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Решение комиссии согласовывается с ППО и Управляющим советом.

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 ППО и Управляющим советом.

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

2.8. Премияльные 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 ППО и представителя Управляющего совета. Перечень показателей стимулирования работников Учреждения отражается в оценочных листах (Приложение 1)

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

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

- премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- 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 учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья)

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее – выплата медицинским работникам), в следующих размерах:

- 1885 рублей врачам-специалистам, медицинским сестрам;
- 885 рублей санитаркам.

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

- врачи-специалисты;
- медицинские сестры;
- санитарки.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. 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 в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам образовательных организаций - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

- 850 рублей - при стаже работы до одного года;
- 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
- 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
- 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

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.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с ППО и Управляющим советом по должностям работников учреждения.

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 (Таштагольского муниципального района), МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района», 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 (с конкретной расшифровкой видов работ).

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 представителей ППО и Управляющего совета.

**1. Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников:**

- за работу с сайтом Учреждения;
- за работу по мониторингу АИС;
- за погрузку и разгрузку продуктов;
- за работу в овощехранилище;
- за расчистку крыш от снега;
- за организацию видеосъемок, мероприятий детского дома, оформление работ для семинаров, разработка презентаций.
- за работу по заданию администрации (с расшифровкой при издании приказа).
- за работу с замещающими семьями

**2. Реализацию отдельных видов деятельности Учреждения:**

- за разработку и внедрение инновационных программ;
- за разработку и внедрение проектов;
- за привлечение внебюджетных средств;

**3. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного Учреждения);**

**4. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;**

- за работу со СМИ (кроме педагога-психолога, социального педагога).
- за участие в работе творческой группы по подготовке публичного доклада, программы развития МКОУ;
- за подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения;

**5. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат:**

- за оформление помещений и территории Учреждения;
- за подготовку и участие в различных мероприятиях (кроме воспитателей и младших воспитателей);
- за подготовку и участие в ремонте, озеленении Учреждения (педагогическим работникам);
- за подготовку автомобилей к техническому осмотру.

**6. Интенсивность труда:**

- за работу с детьми, проходящими адаптационный период;
- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- за работу с детьми в период карантина;
- за работу с детьми, находящимися вне Учреждения (больница, санаторий и т.д.)
- за работу с детьми, находящимися на долечивании (массаж и т.д.)

#### **4. Иные поощрительные и разовые выплаты**

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в Учреждении выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

4.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с ППО и Управляющим советом в виде разовых премий:

1. Премии к знаменательным датам и праздникам (дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля, дню матери, дню пожилого человека) до 500 рублей.
2. Юбилейным (50,55,60,65,70 лет) – 1000 рублей
3. Материальной помощи в размере 2000 рублей:
  - на оздоровление (проведение внеплановой операции, длительное лечение);
  - в связи со смертью близких родственников (супруг(а), дети, родители).

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться Учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

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

Пролнуровано и скреплено  
печатью *РРФСВ 211*

лист  
Директор НКОУ «Детский

Бакова

