


Согласовано:  
ПШО  
  
Смирнова Ю.К.

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ  
д.с. «Сказка» с. Прибельский  
Е.Г. Баранова  
« 20 » апреля 2015 г.

Протокол заседания профкома  
№ 4 от « 20 » апреля 2015 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента

### I. Общие положения

а  
в  
истах  
»  
анова

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

### II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

1. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### **III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения**

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям

<i><b>Категории работников</b></i>	<i><b>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</b></i>	<i><b>Баллы</b></i>
Весь персонал	-высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	-напряженность, интенсивность труда	0-2
	-выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	0-2
	-качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2
	- <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		8
Педагогические работники	- качество воспитательно-образовательного процесса	0-2
	-результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	0-2
	- достижения воспитанников в конкурсах с учетом их уровня:	0-2
	республиканский уровень	0-2
	районный уровень	0-2
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала	0-2
	- снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками без уважительной причины	0-2
	-участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах,	0-2

	<p>конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых занятиях, достижения</p> <p>-разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.</p> <p>-использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p> <p>-повышение квалификации</p> <p>-организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье</p> <p>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ</p> <p>-наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ</p> <p>-наставничество, работа с молодыми педагогами (или в % выражении согласно колдоговору)</p> <p>- <i>другие основания</i></p>	<p>0-2</p> <p>0-2 и т.д.</p>
Максимально возможная сумма баллов		36
Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	0-2
	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	0-2
	-организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	0-2
	- сохранение контингента воспитанников	0-2
	-формирование благоприятного психологического климата в коллективе	0-2
	-обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	0-2
	- состояние отчетности, документооборота в учреждении	0-2
- <i>другие основания</i>		
Максимально возможная сумма баллов		18
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной работе	- обеспечение условий для организации воспитательно-образовательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	0-2
	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-2
		0-2

	- своевременное обеспечение воспитательно-образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.  - <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		6
Работники бухгалтерии	- качественное ведение документации  -своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности  - разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов  - отсутствие жалоб со стороны работников  - <i>другие основания</i>	0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		8
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, старший повар, повара, сторожа, уборщики помещений и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН - качественное проведение генеральных уборок - активное участие в ремонтных работах - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой - <i>другие основания</i>	0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	- содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	до 20%

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу).

4. Максимальный размер выплат работнику составляет от 30 до 300%\* (как пример) от ставки заработной платы (оклада) и зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат.

*Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, то шкала оценки от максимально возможной суммы баллов может быть следующей:*

*Если работник набрал более 80% от максимально возможной суммы баллов – стимулирующая выплата составит 25-30% ставки заработной платы(оклада)*

*от 60% до 80% - в размере 15-25%*

*от 30% до 60% - в размере 10-20%*

*от 10% до 30% - в размере 10%).*

5. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

6. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

7. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);

- ко Дню дошкольного работника– 1000 рублей;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;

- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);

- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

- по другим основаниям.

8. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0\*. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов, (например, для педагогических работников, для которых максимальное количество баллов составляет 36 (см.Перечень):

*Если педагогический работник набрал 32-36 баллов (90-100%) – ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 3,0\**

*80-89% - 2,5*

*70-79% - 2,0*

*Более 60-69% - 1,5*

*50-59% - 1,0 и т.д.*

(\*максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).

9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

10. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.