СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____М.Г.Захарова
Протокол №_1_ от «_09_»_09_____2020 г

УТВЕРЖДЕНО
Директор ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В.Чичерина
_____В.А.Захаров
Приказ №_41_ от «_10_»_09_____2020 г

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В.Чичерина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В.Чичерина» (далее – учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

1.2. Премирование производится в соответствии с указанным Положением, которое разрабатывается администрацией, утверждается директором учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

1.3. Положение о премировании распространяется на всех работников учреждения, исключая директора.

1.4. Стимулирующий фонд учреждения формируется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда (за счет вакантных ставок, экономии по больничным листам).

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде выплат стимулирующего характера, установленным Положением об оплате труда работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В.Чичерина».

1.6. Размер стимулирующих выплат зависит от наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности.

1.8. Размеры выплат работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества выполняемых работ.

2. Порядок установления выплаты разовых премий, материальной помощи

2.1. Порядок выплаты разовых премий к определенным датам работникам учреждения, материальной помощи приведен в Положении об

оплате труда работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В.Чичерина».

2.2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

3. Порядок становления стимулирующих выплат на определенный срок

3.1. Установление стимулирующих и премиальных выплат на определенный срок (далее - премий) работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется Представительным органом по распределению компенсационных и стимулирующих выплат, образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

В состав Представительного органа по распределению компенсационных и стимулирующих выплат входят в обязательном порядке:

- заместитель директора по УВР;
- председатель профсоюзного комитета;
- другие работники учреждения.

В состав Представительного органа по распределению компенсационных и стимулирующих выплат входят не менее 5 человек.

3.2. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения единовременно в пределах фонда оплаты труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году до 100%;
- устранении последствий аварий до 100%.

3.3. При премировании по итогам работы (месяц, квартал, конец учебного года, 9 месяцев, год) учитывается в пределах фонда оплаты труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до 100%;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения до 100%;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период до 100%;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности до 100%;

участие в инновационной деятельности до 100%;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий до 100%.

3.4. Ежемесячное премирование с учетом мнения представительного органа работников до 50% (если позволяет фонд оплаты).

3.5. В учреждении для каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности.

Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников учреждения.

3.6 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производятся от должностного оклада.

3.7. В установленные учреждением сроки (апрель, сентябрь) администрация учреждения готовит и выносит на обсуждение в Представительный орган по распределению компенсационных и стимулирующих выплат предложения по назначению компенсационных и стимулирующих выплат с приложением аналитической информации и оценочных листов показателей деятельности работников учреждения.

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 и членов Представительного органа.

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 категориям работников учреждения;

в размере причитающихся стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

3.8. 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: в первую очередь - самим работником, затем курирующим данное направление деятельности заместителем (заместителем директора по УВР, завхозом), Представительным органом по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

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 расчетов и данных в первичных документах и др.).

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Представительного органа по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае расхождения мнений членов Представительного органа по распределению компенсационных и стимулирующих выплат решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания Представительного органа по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания органа.

3.9 «Стоимость» одного балла стимулирующих выплат частное от размера стимулирующего фонда на период установления стимимулирующих выплат работникам по категориям и общей суммы набранных баллов.

3.10. Представительный орган по распределению компенсационных и стимулирующих выплат рассматривает результаты оценок и расчетный размер доплат персонально по каждому работнику учреждения.

Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания Представительного органа по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

3.11. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании Представительного органа по распределению компенсационных и стимулирующих выплат, давать необходимые пояснения.

3.12 Итоги протокола Представительного органа по распределению Компенсационных и стимулирующих выплат утверждаются приказом директора Учреждения, с приложением заверенных копий протоколов.

Приказ доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

3.1. Основанием для лишения стимулирующих выплат являются: нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению.

Работники, получившие взыскания, могут лишаться стимулирующих выплат на тот расчетный период, в котором допущено нарушение.

4. Срок действия Положения

4.1. Данное Положение вступает в силу с 10.09.2020года и действует до его отмены.