



ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ХАНТЫ - МАНСИЙСК
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 14 «БЕРЕЗКА»
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 14 «БЕРЕЗКА»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 14 «Березка»
О.Н.Власова

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 14 «Березка»
С.В.Москвина
Приказ от 20.04.2020 года № 35

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 14 «Березка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального образовательного учреждения (далее по тексту – Учреждение) определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020г. № 23 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

1.3. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и определяет их виды и размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения выплат. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

1.4. Стимулирующая выплата направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины и усиление материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.5. Положение распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя Учреждения.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов работы и качества труда, мнения Председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

2. Порядок определения стимулирующих выплат

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из консолидируемого бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму страховых взносов, отчисляемых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат. Стимулирующий фонд выплачивается с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

2.2. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера Учреждение выбирает самостоятельно.

2.3. Для измерения результативности труда (качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы) по каждой категории работников Учреждения вводятся критерии.

2.4. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки

эффективности деятельности работника Учреждения (далее – Оценка).

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на год.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени по решению комиссии.

2.5. Для измерения результативности труда (качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы) по каждой категории работников вводятся критерии.

2.6. Распределение стимулирующих выплат по результатам работы производится экспертной комиссией (далее – Комиссия). Состав, положение о порядке работы Комиссии и порядок Оценки утверждается приказом Учреждения.

Решение экспертной комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии издается приказ о распределении стимулирующих выплат.

2.7. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с локально-нормативным актом Учреждения.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты, для работников Учреждения, установленные в пунктах 5.2 и 5.3 настоящего Положения, производятся на основании Оценки, проводимой два раза в год: с сентября по декабрь и с января по август.

3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются не чаще одного раза в месяц в соответствии с установленными критериями результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников Учреждения, производятся по приказу Учреждения за фактически отработанное время.

4. Критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения

4.1. Критерии эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Критерии) и количество баллов (процентов от должностного оклада) по каждому критерию устанавливается Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания коллектива Учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета.

4.2. Критерии результативности труда разрабатываются отдельно для каждой специальности исходя из направления их деятельности.

5. Виды стимулирующих выплат

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5.2. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**, характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты и конкретный размер закрепляется локальным нормативным актом Учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом Учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми в таблице 9 настоящего Положения.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом Учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, рекомендуемым Департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения.

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом Учреждения. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в

соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения по итогам работы за квартал, год:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15%

4.5. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Положения.

Таблица 10

Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя

№ п/п	Наименование выплаты	Категория получателей выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты и ее источник
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, педагогический работник	0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	<p>При выполнении следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения); - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы; - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения; - выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым 	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
		Специалист (за исключение педагогического работника), служащий, рабочий			Ежемесячно, с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда.

				договором и (или) должностными обязанностями; - иные критерии, установленные локальным нормативным актом Учреждения.	
2.	Выплата за качество выполняемых работ	Заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, педагогический работник	0% - 100% от (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%)	В соответствии с показателями оценки эффективности деятельности	Ежемесячно
		Специалист (за исключение педагогического работника), служащий, рабочий	В абсолютном размере	В соответствии с показателями оценки эффективности деятельности	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	Заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	В абсолютном размере	В соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников Учреждения	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
4.	Премияльная выплата по итогам работы за:	Заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий			
4.1	квартал		0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников Учреждения	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
4.2	год		0 – 1,5 фонда оплаты труда работника	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников Учреждения	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

5. Заключительная часть

5.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании коллектива Учреждения и утверждается приказом заведующего Учреждением. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

5.2. Настоящее Положение может быть дополнено по предложению общего собрания коллектива Учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета.

5.3. Настоящее положение может быть отменено только приказом заведующего Учреждения по согласованию с Общим собранием коллектива Учреждения.