

Департамент образования Администрации г. Ханты-Мансийска
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад №15 «Страна чудес»
(МБДОУ «ЦРР - детский сад №15 «Страна чудес»)



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
Я.А.Корчак



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«ЦРР - детский сад № 15
«Страна чудес»
В.В.Куклина
приказ от 06.10.2017г. № 139

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующих выплат работникам

г. Ханты-Мансийск

1. Общие положения

1.1. 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, в том числе с учетом Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденного приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017 № 3-нп (в редакции приказа Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 05.06.2017 № 4-нп), Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017г. № 162-VI РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

1.2. Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту – Учреждение) 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.

1.3. 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.

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

1.5. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов работы и качества труда, мнения профсоюзной организации работников.

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

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

1.7. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание экспертной комиссии с участием представителя профсоюзной организации работников).

1.8. При наличии экономии фонда оплаты труда, сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

2. Порядок определения стимулирующих выплат

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

Фонд оплаты труда организации 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 отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые 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.

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

2.3. 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 выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда) по каждой категории работников вводятся критерии.

2.6. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника.

2.7. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится экспертной комиссией. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Учреждения заведующий издает приказ о выплате стимулирующих выплат.

2.8. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника Учреждения. Они назначаются исключительно за показатели эффективности в работе.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующая выплата для работников Учреждения устанавливается два раза в год: с сентября по декабрь и с января по август. Выплаты осуществляются ежемесячно в соответствии с установленными критериями результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников Учреждения.

4. Критерии оценки результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников учреждения

4.1. Критерии результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливается Учреждением самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания Учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета.

4.2. Критерии результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников учреждения:

- для административно-управленческих работников 2 и 3 уровней, специалистов;
- для педагогических работников;
- для служащих;
- для рабочих.

5. Виды стимулирующих выплат

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

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

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

- высокую результативность работы (выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; участие и победа в конкурсах профессионального мастерства; качественная организация и проведение мероприятий различного уровня и пр.);

- участие в выполнении важных работ, мероприятий (большой объем дополнительной работы; оперативность и качественный результат; организация дополнительных платных образовательных услуг; подготовка информационных материалов и работа с информационными пространствами);

- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения; своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций);

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

Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплат указан в приложении № 1 «Критерии и размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы» и производится на основании приказа заведующего Учреждения, за фактически отработанное время.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; особо важных и срочных работ; устанавливаются Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Выплата устанавливается на срок не более года.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности их деятельности за месяц за фактически отработанное время.

5.3.1. 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).

5.3.2. Индикатор представлен в баллах в качестве инструмента оценки деятельности работников Учреждения.

5.3.3. Оценка деятельности с использованием индикатора осуществляется на основании оценочных листов, предоставленных работниками экспертной комиссии.

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

5.3.5. Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплаты за качество выполняемой работы указан в приложении № 2 «Критерии и размеры

стимулирующих выплат за качество выполняемой работы». Выплаты производятся по приказу заведующего Учреждения за фактически отработанное время. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.3.6. Оценка качества выполняемых работ педагогических и прочих работников Учреждения осуществляется два раза в год: за период с сентября по декабрь и за период с января по август.

5.3.7. Стимулирующие выплаты исчисляются в процентах или в абсолютном размере и выплачиваются ежемесячно, вместе с заработной платой.

5.3.8. 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.

5.3.9. Выплата вновь принятым работникам устанавливается на основании проведенной оценки эффективности деятельности работников. Оценка эффективности деятельности вновь принятых работников осуществляется по истечению срока испытания при приеме на работу или по истечению 3-х месяцев фактически отработанного периода в иных случаях. Последующая оценка эффективности деятельности проводится на условиях п.5.3.6 настоящего Положения.

5.3.10. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

5.4. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год (в том числе и учебный год с сентября по май).

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

5.5. Выплаты по итогам работы за год не выплачиваются работникам Учреждения, прекратившим трудовые отношения, кроме:

- работников, прекративших трудовые отношения по состоянию здоровья;
- работников, прекративших трудовые отношения в связи с призывом на воинскую

службу;

- работников, прекративших трудовые отношения в связи с осуществлением ухода за детьми-инвалидами;

- работников, прекративших трудовые отношения в порядке перевода внутри и между учреждениями, подведомственными Департаменту образованию Администрации города Ханты-Мансийска.

Стимулирующие выплаты по итогам работы производятся работникам по основной профессии, занимаемой должности на основании приказа заведующего Учреждения за фактически отработанное время. Размер выплат указан в приложении № 3 «Критерии и размеры стимулирующих выплат по итогам работ».

5.6. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, педагогический персонал				
1.1	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам приведенной оценки эффективности деятельности работника	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3	За интенсивность и высокие результаты труда	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (служащие, специалисты, рабочие)			
2.1	За интенсивность и высокие результаты работы	15%-50% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или	Ежемесячно, с даты приема на работу

		приведенной оценки эффективности деятельности работника	сокращенный период	
2.2	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения работ (услуг) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

6.1. Размер стимулирующих выплат работнику Учреждения снижается (отменяется) в период их действия на основании приказа заведующего Учреждения по представлению заместителей заведующего, председателя профсоюзного комитета, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (отмены) выплат работнику. Основанием для снижения (отмены) выплат работнику являются:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная 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%

Период не начисления стимулирующих выплат составляет один месяц.

6.2. Порядок лишения (уменьшения) оформляется приказом заведующего Учреждения.

7. Заключительная часть

7.1. Настоящее Положение принимается общим собранием работников и утверждается приказом заведующего Учреждением. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

7.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного положения, а также вводить непредусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

7.3. Настоящее положение может быть отменено только приказом заведующего Учреждения по согласованию с Общим собранием работников.

7.4. Настоящее Положение действует до принятия нового.

приложении № 1 «Критерии и размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы»

приложении № 2 «Критерии и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемой работы».

приложении № 3 «Критерии и размеры стимулирующих выплат по итогам работ».