

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – Детский сад № 8 «Солнышко»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

Протокол от «__» _____ 20__ г. №__

_____ Л.П.Гузанова

Протокол общего собрания от 15.09.2017г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 224 от «11» октября 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Центр развития ребенка - Детский сад № 8 «Солнышко»**

г.Ханты-Мансийск
2017 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального образовательного учреждения (далее – Положение) определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад № 8 «Солнышко» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017 № 162-VI РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

1.3. 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 расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма 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 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 учётом 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. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются как на основную должность, так и на педагогическую должность по внутреннему совместительству.

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

2.6. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника Учреждения (далее – Оценка).

2.7. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится экспертной комиссией (далее – Комиссия). Состав, положение о порядке работы Комиссии и порядок Оценки утверждается приказом Учреждения. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии учреждения заведующий издает приказ о производстве стимулирующих выплат.

2.8. Выплаты стимулирующего характера могут производиться из средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.9. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с локально нормативным актом Учреждения. Допускается направление обоснованной экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.

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 результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников Учреждения

4.1. Критерии результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников Учреждения 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:

- 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; повышение имиджа образовательного учреждения; качественная организация и проведение мероприятий различного уровня; организация дополнительных платных образовательных услуг; подготовка информационных материалов и работы с информационными пространствами и пр.);

обеспечение индивидуального подхода к воспитанникам при реализации общеобразовательных программ;

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, в соответствии с таблицей 1.

Порядок выплат устанавливается настоящим Положением, размер выплат определяется по итогу Оценки в соответствии с приложением № 1 «Критерии и размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы» и производится на основании приказа заведующего, 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 календарного года.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности их деятельности, установленный в пункте 3.1 настоящего Положения. Выплата осуществляется 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 процентах от должностного оклада в качестве инструмента оценки деятельности работников Учреждения.

5.3.3. Оценка деятельности с использованием индикатора осуществляется на основании оценочных листов, предоставленных работниками 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. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере, в соответствии с таблицей 1. Размер выплаты за качество выполняемой работы указан в приложении № 2 «Критерии и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемой работы». Выплаты производятся по приказу заведующего за фактически

отработанное время. Выплата устанавливается на период, следующий за оцениваемым периодом, установленным в пункте 3.1 настоящего Положения.

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

5.3.7. 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.

5.3.8. 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.5.3.7 настоящего Положения.

5.3.9. 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 в сумме 5 800 и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого** учреждением в соответствии с разделом 2 настоящего Положения. В случае участия педагогического работника за оцениваемый период в нескольких муниципальных и (или) окружных конкурсах, выплата осуществляется в сумме за все конкурсы.

5.4. **Премиальная 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).

Премиальная 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;
- отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- проявление инициативы, творчества 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 Учреждения по основной занимаемой должности.

Выплата по итогам работы за год, отработавшим квартал на конец года, составляет не более 0,5 фонда оплаты труда.

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 за фактически отработанное время. Размер выплат указан в приложении № 3 « Критерии и размеры стимулирующих выплат по итогам работ ».

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 за счет средств от приносящей доход деятельности
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 приведенной оценки эффективности деятельности работника	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
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, за счет средств от приносящей доход деятельности
2.4	Премиальная 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 Учреждения по представлению заместителей заведующего, председателя профсоюзного комитета, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (отмены) выплат работнику. Основания для снижения (отмены) выплат работнику, установленных в пунктах 5.2 и 5.3 настоящего Положения, указаны в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Параметры и критерии снижения(лишения) стимулирующих выплат

№ п/п	Показатель	% снижения (отмены)
1.	Неисполнение или ненадлежащее неисполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	50 %
2.	Прогул	100 %
3.	Неоднократное опоздание на работу	50 %
4.	Появление на работе в нетрезвом состоянии	100 %
5.	Курение на территории учреждения, на рабочем месте	100 %
6.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	50 %
7.	Обоснованные жалобы со стороны воспитанников и их родителей (законных представителей) на применение со стороны педагогических работников методов воспитания, связанных с физическим и	100 %

	психическим воздействием	
8.	Жалобы со стороны родителей (законных представителей) на некачественное предоставление образовательных услуг	100 %
9.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	50 %

6.2. Снижение (лишение) стимулирующих выплат осуществляется при начислении стимулирующих выплат за месяц, следующий за месяцем в котором нарушение и составляет один месяц. В случае повторного выявления нарушения, стимулирующие выплаты снижаются (лишаются) на весь, установленный пунктом 3.1. период.

6.3. Показатели за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливается в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

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

Таблица 3

Параметры и критерии снижения (лишения) премиальной выплаты по итогу работы за год

№ п/п	Показатель	% снижения (отмены)
1.	Неисполнение или ненадлежащее неисполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20 %
2.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20 %
3.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15 %
4.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20 %

7. Заключительная часть

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

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

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

7.4. Настоящее Положение действует до принятия нового.