СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ ЦРР ДС № 7 г. Ханты-Мансийска
_____ Л.В.Гафарова
« 29» апреля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ЦРР ДС № 7
г. Ханты-Мансийска
_____ И.В.Ярманова
Приказ от 30.04.2020. № 102

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат работникам

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Центр развития ребенка - детский сад № 7 «Елочка»

г. Ханты-Мансийска

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
«29» апреля 2020г.
Протокол № 4

г. Ханты-Мансийск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 7 «Елочка» (далее Учреждение), регламентирует порядок распределения и установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.2. Целью данного Положения является повышение мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

1.3. Стимулирующие выплаты направлены на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей и задач в соответствии со стратегией и программой развития Учреждения.

1.4. К стимулирующим выплатам относятся выплаты:
- за интенсивность труда и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

1.5. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основную должность, а также работникам, принятым по внешнему совместительству.

1.7. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ч.3 ст.99 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ, Постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 17. 04. 2020 № 23 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска»

1.8. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится экспертной комиссией с учетом мнения профсоюзной организации работников.

2.2. Работники Учреждения представляют информацию экспертной комиссии о результативности деятельности за прошедшей период (месяц, полугодие, год) в соответствии с критериями эффективности, с приложением подтверждающих документов. Работники Учреждения несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

2.3. Члены экспертной комиссии дают оценку деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах. Члены экспертной комиссии знакомят подотчетных работников с результатами оценочной таблицы под роспись.

2.4. Разногласия, возникшие при установлении выплаты между самим работником и членами экспертной комиссии, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

2.5. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Учреждения заведующий издает приказ о производстве стимулирующих выплат.

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

2.7. Вновь принятым работникам:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются с даты приема на работу при условии выполнения критериев, определенных в Приложении 1 настоящего Положения;
- стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в размере не менее 15 % на срок 1 год, с даты приема на работу;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

3. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения, согласно перечня и размеров указанным в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

N п/п	Наименование выплаты	Категория получателей выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
	2	3	4	5	6
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений (заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар), педагогический работник	0 - 100% от Должнос-тного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	При выполнении следующих критериев: - 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; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (специалист по кадрам, экономист, специалист по закупкам, контрактный			Ежемесячно, с даты приема на работу, за счет средств фонда оплаты труда

		управляющий, специалист по охране труда), служащие (младшие воспитатели), рабочие		- выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями; - иные критерии, установленные данным Положением	
2	Выплата за качество выполняемой работы	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений (заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар), педагогический работник	0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год, с даты приема на работу не менее 15 %)	В соответствии с показателями эффективности деятельности работников Учреждения	Ежемесячно
		Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью (специалист по кадрам, экономист, специалист по закупкам, контрактный управляющий, специалист по охране труда), служащие (младшие воспитатели), рабочие			Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
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 эффективности деятельности работников Учреждения	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.	Премиальная выплата по итогам работы за **год**	Заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
5	Премиальная выплата по итогам работы за **квартал**		до 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

3.2. Для измерения результативности труда (качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда) по каждой категории работников вводятся критерии. Показатели, критерии результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников, а также размер выплат указан в Приложении 1.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы

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

- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения; своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций);
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий;
- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- выполнение работником Учреждения работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями;
- высокую результативность работы (выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом и др);
- иные критерии, установленные данным Положением в приложении №1.

4.2. Порядок выплат устанавливается настоящим Положением в соответствии с разделом 2, размер выплаты определяется по итогу оценки результативности труда работников в соответствии с критериями.

4.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника и устанавливается с учетом районного коэффициента и северной надбавки в виде суммы, которая фиксируется в приказе Учреждения об осуществлении выплат из стимулирующего фонда и протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением в соответствии с таблицей 2.

4.5. Выплата устанавливается на один месяц.

5. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

5.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствие с показателями и критериями оценки результативности (эффективности) деятельности работников (Приложение 1).

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

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

5.5. Установление размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие (до 15 декабря и 15 мая) по результатам предшествующего периода (с июля по декабрь и с января по июнь), в соответствии с показателями и критериями результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников Учреждения.

5.6. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника и устанавливается с учетом районного коэффициента и северной надбавки в виде суммы, которая фиксируется в приказе Учреждения об осуществлении выплат из стимулирующего фонда и протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки).

5.7. Выплата устанавливается на срок не более полугода.

6. Порядок и условия осуществления стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

6.1. Стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается **единовременно** (разово) в соответствии с показателями и критериями оценки результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников (Приложение 2).

6.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности для осуществления единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) разрабатываются отдельно для следующих категорий работников Учреждения:

- для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, старших воспитателей, специалистов, деятельность которых не связана с образовательным процессом;
- для педагогических работников;
- для служащих и рабочих.

6.3. Конкретный размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается приказом руководителя в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

6.4. Единовременная выплата за особые достижения осуществляется один раз в календарном году.

7. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы за квартал, год

7.1. Премиальная 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, настоящим Положением

7.2. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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.

7.3. Начисление премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

7.4. При определении размеров выплат по итогам работы за квартал, год учитываются следующие показатели и условия для премирования работников Учреждения:

- 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.

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

7.6. Показатели, за которые производиться снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 .настоящего Положения.

7.7. 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.

8. Порядок снижения (лишения) стимулирующих выплат

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

8.2.Показатели, за которые производится снижение (лишение) размера стимулирующих выплат, устанавливается в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения:

Таблица 2

Показатели снижения (лишения)
стимулирующих выплат

№ п/п	Показатель	Процент снижения (лишения) от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее неисполнение 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 %

8.3. Период не начисления стимулирующих выплат составляет один месяц.

8.4. Порядок снижения (лишения) стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего по Учреждению.

9. Заключительные положения

9.1. При возникновении спорных вопросов по определению размеров стимулирующих выплат в Учреждении создается конфликтная комиссия .

9.2. Во всех вопросах, не урегулированных настоящим Положением, Учреждение руководствуется законодательством Российской Федерации, законодательством и нормативными актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, города Ханты-Мансийска.

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

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

10.5. Настоящее положение может быть отменено только приказом заведующего Учреждением по согласованию с Общим собранием работников.