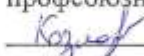
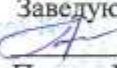


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 9»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.В. Козлова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 9
 О.Л. Федоренко
Приказ № 119/з от 30.09.2014.



**Положение
по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 9»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующий порядок и условия стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 9» (далее - Учреждение).

1.2. Положение о стимулирующих выплатах работникам Учреждения разработано на основе:

- Трудового Кодекса Российской Федерации,
- Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- письма Министерства образования Российской Федерации от 09.04.93 года № 67-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования»;
- разъяснения Министерства труда РФ № 4 от 04.03.93 г.;
- постановления Администрации города Боготола от 15.05.2012 г. № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»;
- постановление Администрации города Боготола от 12.09.2014г. № 1528-п «О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 15.05.2012 № 0617-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города Боготола»;
- Коллективного договора Учреждения;
- Устава Учреждения.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер выплат не ограничен.

1.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад.

1.9. Выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены в случае недостаточности средств стимулирующего фонда оплаты труда и фонда экономии Учреждения.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- постоянные стимулирующие выплаты - устанавливаются на год, полугодие, квартал, месяц. Размер и срок (не более 1 года), на который устанавливаются постоянные выплаты, определяется приказом заведующего на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются

- единовременные стимулирующие выплаты (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) - размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом заведующего на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Разовые выплаты зависят от результатов работы за конкретный период.

2.2. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются по следующим критериям:

Смотри пункт VI Положения об оплате труда работников МБДОУ № 9.

- Руководитель Учреждения может устанавливать доплату за интенсивность в работе к должностному окладу в пределах планового фонда оплаты труда. Решение об установлении доплаты за интенсивность к должностному окладу и ее размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом повышенной степени должностной ответственности и ненормированного рабочего дня.

- К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

- Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

- Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с (Смотри Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 9).

- Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам,

Обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляет 6371 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установит региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- При выплатах по итогам работы учитывается:

объём освоения выделенных бюджетных средств;
объём ввода законченных ремонтных объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с (Смотри Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 9).

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

- руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения.

При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

- Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

Персональные выплаты устанавливаются на срок не более 1 года.

- Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с (Смотри Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 9).

- Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

C1 балла – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$i = 1$$

$$C1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i}$$

где:

Q_{стим. раб.} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

Q_{стим. раб.} \geq 25% от фонда оплаты труда работников организации.

- Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

- Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

2.3. Единовременное премирование работников осуществляется:

- на основании листов самооценки, заполняемых самими работниками, исходя из занимаемых должностей по результатам деятельности за месяц. Выплаты определяются решением комиссии МБДОУ № 9 по распределению стимулирующих выплат, оформленным в протокол заседания и утверждается приказом руководителя МБДОУ № 9.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МБДОУ № 9 самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания трудового коллектива МБДОУ № 9 или профсоюзной организации не чаще 1 раза в год.

3.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для педагогических работников (воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- для непедагогических работников (бухгалтер, зам зав. по АХЧ (завхоз), делопроизводитель, младшие воспитатели);
- для обслуживающего персонала образовательного учреждения (уборщик служебных помещений, кладовщик, швея, машинист по стирке белья, повара, подсобный рабочий, дворник, сторожа, плотник).

Смотри Положение об оплате труда работников МБДОУ № 9.

4. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ВОПРОСА О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Распределение стимулирующих выплат педагогическим и непедагогическим работникам осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Работники заполняют лист самооценки по результатам деятельности за отработанный период (квартал, полугодие, календарный год).

4.3. На основании листов самооценки Комиссией по распределению стимулирующих выплат устанавливается размер стимулирующих выплат для каждого работника с обязательным составлением протокола заседания и подписями всех членов комиссии.

4.4. Заведующий МБДОУ № 9 издает приказ о премировании работников на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.5. Информация о премировании объявляется на общем собрании трудового коллектива.

5. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен на 50% в следующих случаях:

- период временной нетрудоспособности (больничный лист);

- период очередного отпуска;
- время учебы с отрывом от производства;
- отпуск без сохранения заработной платы (более двух недель);

5.2. Стимулирующие выплаты не начисляются в случаях:

- нарушения производственной дисциплины (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, отсутствие на рабочем месте без ведома администрации МБДОУ № 9, появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, систематические опоздания и (или) ранний уход с работы и т.д.)
 - наличия детского травматизма;
 - утраты или порчи имущества Учреждения.

5.3. Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера принимаются в отношении каждого работника индивидуально и фиксируются в протоколе Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

При наличии у работника образовательного учреждения, не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не выплачивается.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения приказом заведующей.

6.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном Законодательством РФ.