

Порядок установления стимулирующих выплат в МКДОУ детский сад «Солнышко»

1. Общие положения

1. Порядок установления стимулирующих выплат определяется организацией самостоятельно с учетом Положения, специфики деятельности организации, стратегии развития организации, ее образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла организации, позиционирования на рынке образовательных услуг и закрепляются Положением.

2. Данный Порядок разработан с целью установления стимулирующих выплат работникам учреждения, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы обучающихся, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а так же поощрение за выполненную работу. Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

3. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется в следующем порядке:

- разработка Порядка установления стимулирующих выплат;
- издание приказа по учреждению о введении в действие данного Порядка;
- создание комиссии по распределению фонда стимулирования и определение порядка ее работы;
- распределение стимулирующих выплат комиссией учреждения путем оформления протокола;
- издание приказа руководителя учреждения об утверждении протокола заседания комиссии.

4. Оценка 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 – комиссия по установлению стимулирующих выплат).

2. Порядок работы комиссии

5. Комиссия по распределению фонда стимулирования определяется общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом заведующего детского сада.

6. В состав Комиссии входят: член или председатель профсоюзной организации, представители от администрации, специалистов, служащих и работников учреждения. Председатель Комиссии и секретарь Комиссии выбираются из числа членов Комиссии. В случае отсутствия председателя Комиссии его обязанности могут быть возложены на одного из членов Комиссии.

7. Заседания Комиссии проводятся:

- для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы 2 раза в год с 25 по 30 января и с 25 по 30

июля;

- одновременно для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности до 25 числа месяца;

8. Комиссия:

8.1. принимает документы на рассмотрение вопросов стимулирующих выплат – работникам до 25 января и 25 июля. Если 25 число выпадает на выходной или праздничный день, то документы принимаются днем, предшествующим выходному или праздничному дню. Если дата предоставления документов выпадает на отпускной период, документы принимаются Комиссией до ухода работника в отпуск.

8.2. рассматривает представленные документы, проводит окончательную оценку – деятельности работников до 30 числа текущего месяца;

8.3. в случае необходимости, осуществляет проверку достоверности – предоставляемых работниками учреждения подтверждающих документов; 8.4. утверждает общее количество баллов для каждого работника – и устанавливает процент стимулирующих выплат за качество выполняемой работы;

8.5. знакомит работников с протоколом в течении 3-х дней с даты заседания – комиссии, в случае несогласия с решением Комиссии сотрудник направляет в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием в 3-х дневный срок;

8.6. предоставляет заведующему протокол заседания Комиссии для утверждения – приказом до 30 числа текущего месяца.

9. Решение Комиссии об установлении (снижении) стимулирующих выплат, оформляется протоколом и утверждается приказом заведующего.

10. На основании утвержденного решения издаются приказы заведующего на выплату стимулирующих выплат каждому работнику. Приказ заведующего является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

2. Величина и состав фонда стимулирующих выплат

11. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 13 раздела II Положения об установлении системы оплаты труда, и компенсационных выплат.

12. 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;

по итогам работы за месяц, год.

13. Размер стимулирующих выплат учреждения рассчитывается при проведении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном руководителем образовательного учреждения и проверяется Управлением образования в рамках текущего ведомственного контроля.

3. Порядок установления и распределения стимулирующих выплат

3.1. Порядок установления и распределения выплат за качество выполняемых работ.

14. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

15. Выплата за качество выполняемых работ делится на постоянную (ежемесячную) и единовременную (разовую за особые достижения при выполнении услуг, работ).

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

16. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение №1 к настоящему Положению). Показатели эффективности деятельности работников организации разрабатываются для каждой должности (специальности, профессии) индивидуально и утверждаются приказом заведующего, до внесения в них изменений. Изменения в карту Показателей эффективности деятельности работников вносятся не более 1 раза в год.

17. Единовременная (разовая) выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 2 к настоящему Положению).

18. Для установления выплаты за качество выполняемых работ сотрудники организации 2 раза в год, в срок до 25 января (за период работы с июля по декабрь), до 25 июля (за период работы с января по июнь), представляют в Комиссию карту Показателей эффективности деятельности работника организации с подтверждающими материалами о деятельности в соответствии с критериями эффективности деятельности работника. Если 25 число выпадает на выходной или праздничный день, то карта показателей эффективности представляется днем, предшествующим выходному или праздничному дню. Если дата предоставления выпадает на отпускной период, карта показателей эффективности предоставляется до ухода работника в отпуск. Работники организации несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

19. В случае, предоставления Показателей эффективности деятельности работниками учреждения после установленных п. 18 сроков, Комиссия вправе установить процент выплаты за качество выполняемых работ с момента предоставления работником документов.

20. Постоянная (ежемесячная) выплата за качество выполняемых работ зависит от общего количества утвержденных протоколом Комиссии баллов.

21. Конкретный размер постоянной (ежемесячной) выплаты за качество выполняемых работ определяется в абсолютном размере и производится ежемесячно по формуле:

Выплата за качество=Стоимость балла*количество баллов

Выплата за качество рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Стоимость балла зависит от величины фонда стимулирования после распределения выплат за интенсивность и высокие результаты работы и рассчитывается ежемесячно по формуле:

Стоимость балла = ФС после расчета выплат за интенсивность и высокие результаты работы/общее количество баллов по протоколу.

Стоимость балла может ежемесячно меняться в случае отсутствия на работе по причине временной нетрудоспособности, командировок, отпусков и др.

Расчет стоимости балла оформляется бухгалтерской справкой, стоимость балла утверждается приказом руководителя.

22. Выплата устанавливается на срок не более одного календарного года.

23. Размер установленной ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ (постоянной) не может превышать 50 % должностного оклада работника.

24. Выплата за качество выполняемых работ (постоянная) выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

25. Работникам, принятым на работу по внутреннему и внешнему совместительству либо совмещению должностей по аналогичной или другой должности выплата за качество выполняемых работ выплачивается по общим основаниям.

26. Единовременная выплата за качество выполняемых работ (разовая) выплачивается в абсолютном размере, включающие районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

27. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) может выплачиваться всем работникам организации в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

28. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается Комиссией в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией.

29. Показателями оценки эффективности деятельности работников для выплаты единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении работ могут быть:

- высокий уровень методической активности педагогического работника по результатам учебного года;
- высокая степень успешного освоения образовательной программы воспитанниками;
- качественная подготовка к началу учебного года;
- выполнение срочных, важных и непредвиденных работ для обеспечения бесперебойной работы учреждения;
- персональный вклад работника в деятельность учреждения;
- контроль за работой подчиненных
- отсутствие предписаний надзорных органов
- своевременная и качественная сдача отчетности.

30. Размер единовременной (разовой) выплаты за качество выполняемых работ определяет Комиссия на основании ходатайства руководителя по Показателям эффективности деятельности согласно таблицы 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Условия начисления разовой выплаты за качество выполняемых работ

Показатель эффективности деятельности	Условия начисления
высокий уровень методической активности педагогического работника по результатам учебного года;	Единовременно, по решению комиссии до 5000,00 рублей
высокая степень успешного освоения образовательной программы воспитанниками;	Единовременно, по решению комиссии до 5000,00 рублей
качественная подготовка к началу учебного года;	Единовременно, по решению комиссии до 5000,00 рублей
выполнение срочных, важных и непредвиденных работ для обеспечения бесперебойной работы учреждения;	Единовременно по решению комиссии до 3000,00 рублей
персональный вклад работника в деятельность учреждения;	Единовременно, по решению комиссии до 5000,00 рублей
эффективный контроль за работой подчиненных	Единовременно по решению комиссии до 5000,00 рублей
отсутствие предписаний надзорных органов	Единовременно, по решению комиссии до 5000,00 рублей
своевременная и качественная сдача отчетности	Единовременно, по решению комиссии до 5000,00 рублей

3.2. Порядок установления и распределения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

32. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года и осуществляется ежемесячно.

33. Для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководитель или руководители структурных подразделений организации 2 раза в год, в срок до 25 января (за период работы с июля по декабрь), до 25 июля (за период работы с января по июнь), представляют в Комиссию ходатайство об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы с указанием их размера.

34. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Комиссией в % от повышенного должностного оклада работника согласно таблицы 3 и на основании ходатайства лица, которому подчиняется категория работников.

Таблица 3

Условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Категория работников	Размер выплаты	
Специалисты и служащие	0-50 % должностного оклада	за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или

		сокращенный период
Рабочие	0-15 % должностного оклада	за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
Вновь принятые	10 %	На срок 1 год

35. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Фактически отработанное время для расчета размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется согласно таблице учета рабочего времени.

36. Работникам, принятым на работу по внутреннему и внешнему совместительству либо совмещению должностей по аналогичной или другой должности выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается по общим основаниям.

37. Установление стимулирующих выплат осуществляется Комиссией 2 раза в год.

38. Решение об установлении (снижении) стимулирующих выплат оформляется протоколом заседания Комиссии.

39. Основанием для начисления стимулирующих выплат, являющейся частью заработной платы работников, является приказ руководителя учреждения.

40. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат:

1.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.	До 20 %
2.	Нарушение Правил техники безопасности и охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), повлекших за собой травмы среди воспитанников и работников.	До 20 %
3.	Обоснованные жалобы родителей на педагогов за низкое качество учебно-воспитательной работы.	До 20 %
4.	Обоснованные жалобы родителей на педагогов за нанесение физического и морального вреда.	До 20 %
5.	Обоснованные жалобы родителей на персонал за невнимательное и грубое отношение к детям.	До 20 %
6.	Обоснованные жалобы родителей на нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования	До 20 %
7.	Ухудшение показателей работы, снижение её качества.	До 10 %
8.	Нарушение трудовой дисциплины.	До 20 %
9.	Невыполнение приказов по учреждению, распоряжений учредителя, локальных нормативных актов, Устава образовательного учреждения	До 20 %
10.	Невыполнение решений педсовета, педагогического часа, приказов по выполнению определенного задания.	До 20 %
11.	Некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, документов, недостоверность отчетных данных, нарушение сроков предоставления.	До 20 %
12.	Необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, мероприятиях.	До 20 %

13.	Невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией.	До 20 %
14.	Халатное отношение к материально-технической базе.	До 20 %
15.	Наличие замечаний по результатам проверок комиссией учреждения, районной и окружной.	До 20 %
16.	Нарушение правил СанПиН 2.4.1.3049 – 13	До 20 %

3.3. Порядок установления и распределения стимулирующих выплат руководителю

41. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления.

4. Порядок установления выплаты по итогам работы за месяц, год.

42. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

43. Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

44. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц - не более 10 % должностного оклада, по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного оклада (оклада) работника.

45. Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

46. Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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.

47. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение	До 20%

	должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	До 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	До 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 20%

48. Работникам при исчислении времени работы в текущем году для премиальных выплат не учитываются периоды отсутствия по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 – 3х лет.

49. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в штате организации на момент ее выплаты.

50. Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы за месяц, год работникам учреждения является приказ руководителя учреждения. Руководителю учреждения, данная выплата производится на основании приказа начальника Управления образования.