

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Курагинский детский сад № 7 «Рябинка» комбинированного вида

СОГЛАСОВАНО

Руководитель управления образования администрации Курагинского района

 Т.В.Ципулиникова  
личная подпись (инициалы, фамилия)

«      » \_\_\_\_\_ 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ Курагинский детский сад №7 «Рябинка» комбинированного вида

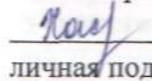
 Е.М.Букрина  
личная подпись (инициалы, фамилия)

« 10 » 12 \_\_\_\_\_ 2020г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ Курагинский детский сад №7 «Рябинка» комбинированного вида

 А.П.Хасьянова  
личная подпись (инициалы, фамилия)

« 14 » 12 \_\_\_\_\_ 2020г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

Курагинский детский сад №7 «Рябинка» комбинированного вида

Принято на общем собрании учреждения

Протокол № 39 от 14.12 .2020г.

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Курагинский детский сад №7 «Рябинка» комбинированного вида (Учреждение)(далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением № 677-п от 07.09.2010 р.п. Курагино "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Курагинский район" (в редакции постановлений администрации района: от 01.08.2011 № 548-п, от 01.02.2012 № 79-п, от 11.05.2012 № 488-п, от 04.06.2012 № 571-п, от 13.06.2012 № 599-п), Постановлением администрации Курагинского района от 12.10.2012 № 948-п "О внесении изменений в постановление администрации района от 07.09.2010 №- 677-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Курагинский район», Постановлением администрации Курагинского района от 16.08.2012 № 792-п "О внесении изменений в постановление Главы администрации района от 07.09.2010 № 677-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Курагинский район», Письма Министерства образования и науки Красноярского края от 16.06.2014г. №75-7389, статьи 47 Устава муниципального образования Курагинского района, регионального соглашения № 3 от 13.02.2015 «О минимальной заработной плате в Красноярском крае»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях:

-формирования механизма распределения стимулирующих выплат в рамках новой системы оплаты труда (далее - НСОТ);

-совершенствования системы показателей и критериев оценки деятельности работников Учреждения (далее - работников).

1.3. Настоящее Положение определяет:

- основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат;
- виды стимулирующих выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат;
- функции участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- порядок распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности; взаимосвязь различных структур, участвующих в распределении стимулирующих выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- хранение документов по распределению стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- распределение фонда стимулирующих выплат.

1.4. Участниками процесса распределения стимулирующих выплат являются работники Учреждения, в том числе руководитель, заместитель руководителя по УВР, Экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат.

## **2. Основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат**

2.1. Цель: Осуществление материальной поддержки работников, достигших высоких результатов в трудовой деятельности.

2.2. Основные задачи:

- создать механизм распределения стимулирующих выплат;
- осуществить дифференциацию оплаты труда работников в соответствии с его качеством и результатами;
- инициировать работников на инновационную деятельность, использование современных образовательных технологий; совершенствование условий воспитательно- образовательного процесса, способствующих повышению качества

воспитания и обучения детей дошкольного возраста; развитие творческой активности и инициативы.

### **3. Виды стимулирующих выплат**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 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;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- персональные стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, за опыт работы, за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;;
- надбавки педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный»
- выплаты по итогам работы.

3.3 Стимулирующие выплаты зависят от результатов работы.

3.4 Размер, порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок определяются и утверждаются заведующей на основании заключения Экспертной комиссии Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам работы по оценочным листам педагогов за проработанный квартал (за исключением выплат по итогам) в соответствующем порядке на основании разработанных критериев оценки деятельности всех категорий работников, исходя из занимаемых должностей). Виды стимулирующих выплат, периодичность определены в приложениях №3, №4 к Положению об оплате труда.

### **4. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. 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).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности). Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителю руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

4.3. 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:

персональные стимулирующие выплаты (приложение №9); устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.12 настоящего раздела.

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 (приложение №3);

выплаты по итогам работы (приложение №4)

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, 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.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем 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 приложением № 4 к настоящему Положению. Экспертная комиссия и заведующая проводят аналитику работы педагога в прошлом месяце, оценивают педагога по критериям, на основании самоанализа работы педагога, определяют и назначают выплаты по итогам. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Выплаты по итогам устанавливаются на месяц.

4.8. 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.

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

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой (размер балла определяется комиссией).

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. Выплаты по итогам назначаются на месяц.

4.11. 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 приложением № 3 к настоящему Положению.

4.12 Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определенном как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета персональной выплаты размер минимальной заработной платы для работников учреждения определяется Законодательством.

4.13 На основании Постановления администрации Курагинского района №575-П от 27.06.2013г., Постановления администрации Курагинского района Красноярского края от 15.07.2011 г. № 488-п «О внесении изменений в постановление Главы администрации Курагинского района от 16.03.2011 г. № 166-п «Об утверждении порядка, условий и размера выплаты воспитателям муниципальных образовательных учреждений района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей», в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 06.06.2011 г. № 321-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.12.2010 г. № 686-п «Об утверждении Порядка и условий предоставления и расходования субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на выплаты воспитателям в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей начисляются краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей в виде выплаты стимулирующего характера в размере: для воспитателей- 718р. 40 коп., для младших воспитателей и помощников воспитателей- 2155р.20 коп. за полностью отработанный месяц, на эту сумму начисляется 30%+30% (северный и районный коэффициент), вычитается подоходный налог.

## **5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат**

5.1 Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями №4, №5 Положения об оплате труда.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующим 1 раз в квартал, 1 раз в полугодие.

5.3 Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда, выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в баллах в соответствии с приложением №3 Положения об оплате труда работников Учреждения (описание результатов работы за проработанный период- 1 квартал, самооценочный лист педагога). Устанавливаются на следующий квартал за конкретно отработанное время. Цена балла определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат.

5.4 Размер персональных стимулирующих выплат работникам устанавливается согласно приложению №9 Положения об оплате труда в Учреждения, устанавливаются в процентном соотношении.

5.5. При выплатах по итогам работы учитывается: объем освоения выделенных бюджетных средств; объем ввода законченных ремонт 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.

5.6 Размер выплат по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению. Экспертная комиссия и заведующая проводят аналитику работы педагога в текущем месяце, оценивают педагога по критериям, на основании самоанализа работы педагога, определяют и назначают выплаты по итогам текущего месяца. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Выплаты по итогам устанавливаются на месяц. Цена балла определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат.

5.7 Размеры, виды, условия и периодичность осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

5.8 На стимулирующий фонд оплаты труда направляется не менее 20 % от общего фонда оплаты труда. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

5.9 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующей Учреждения на основании решения Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат с опорой на критерии, определенные Учреждением в соответствующем порядке, самооценочные листы работников, самоанализ работы педагогов.

## **6. Функции участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности**

### **6.1. Работники Учреждения:**

- формируют портфолио собственных достижений, в том числе образовательных результатов воспитанников (только руководящие и педагогические работники);
- осуществляет самооценку своей деятельности -самоанализ работы;
- предоставляет заполненный самооценочный лист экспертной комиссии учреждения.

### **6.2. Экспертная комиссия, в которую в обязательном порядке входит председатель первичной профсоюзной организации:**

- определяет деятельность сотрудников Учреждения в соответствии с оценочными критериями, разработанными для всех категорий сотрудников;
- определяет деятельность по представлению отчетов (портфолио для пед. Работников, самоанализ работы) сотрудниками Учреждения, по наблюдению за деятельностью работников членами Экспертной комиссии, по другой отчетности сотрудников Учреждения (в т.ч. по самооценочному листу).
- оформляет протокол оценки результатов деятельности работников;
- информирует работников о результатах оценки их деятельности;
- передает заведующей Учреждения протокол оценки результатов деятельности работников.

### **6.3 Заведующая Учреждения:**

- организует разработку локальных правовых актов о порядке распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;

- издает приказ об оценке результатов деятельности работников и стимулирующих выплатах за результативность и качество деятельности работников на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

## **7. Права и ответственность участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности**

### **7.1. Заведующая Учреждения имеет право:**

- формировать персональный состав экспертной комиссии;
- посещать сотрудников Учреждения на их рабочих местах с целью отслеживания результатов по критериям оценивания.
- производить контроль за наличием результатов работы сотрудников Учреждения;

Заведующая несет ответственность за:

- своевременную разработку локальных актов, обеспечивающих процесс распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов при распределении стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности работников;
- своевременную выплату работникам учреждения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности.

### **7.2 Экспертная комиссия вправе:**

- запрашивать всю необходимую отчетную документацию сотрудников Учреждения для вынесения решения о результативности работы для распределения стимулирующей части оплаты труда.
- посещать сотрудников Учреждения на их рабочих местах, с целью отслеживания результатов их деятельности по критериям оценивания для вынесения решения о стимулирующих выплатах;
- координировать работу сотрудников.

### **7.3. Работники Учреждения имеют право:**

- участвовать в работе различных органов, комиссий, обеспечивающих распределение стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- вносить предложения по совершенствованию механизма распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;

Работники Учреждения несут ответственность за:

- своевременное заполнение экспертных карт;
- своевременное представление отчетной документации;
- достоверность информации, внесенной в оценочный лист, экспертную карту.

## **8. Хранение документов по распределению стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности работников.**

Документы по распределению стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности работников (в т.ч. итоговый протокол оценки результатов деятельности работников, протоколы заседаний экспертной комиссии Учреждения, хранятся в делах Учреждения в течение установленных сроков.

## **9. Заключительные положения**

9.1 Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения, Коллективным договором и не должно противоречить ему.

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