

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «УЛЫБКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОПЕРЕКОПСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

«ПРИНЯТО»

Общим собранием работников

МБДОУ «Улыбка»

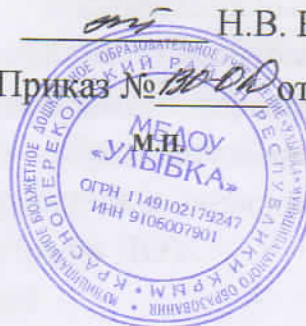
Протокол от 24.09 2019 г. №40

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ «Улыбка»

Н.В. Венгерова

Приказ № 100-010 от 25.09 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ, НАЗНАЧЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБДОУ «УЛЫБКА»**

с. Совхозное

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Положение о распределении, назначении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Улыбка» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением управления образования и молодежи администрации Красноперекопского района от 24.09.2019 №305 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым».

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Улыбка» (далее ДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ.

1.3. Настоящее положение регулирует

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполненной работы работниками ДОУ;

- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда работников ДОУ.

1.4. Стимулирование осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников ДОУ является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава ДОУ, 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 ДОУ, решений общего собрания трудового коллектива, педагогического совета ДОУ. В случае неисполнения требований одного из оснований снижаются или не начисляются стимулирующие выплаты, а остатки переходят на премиальные выплаты.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.6. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, находящимся в очередном, родовом и учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, на больничном и уволенным работникам.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем и от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Отчетный период считать период с 20 числа предыдущего месяца по 19 число текущего месяца.

1.9. Все работники ДООУ предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, не позднее 23 числа текущего месяца.

1.10. Комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия) принимает решение о присуждении стимулирующих выплат, принятое решение оформляется протоколом.

1.11. Секретарь Комиссии знакомит работников с данными оценочного листа под подпись.

1.12. На основании протокола Комиссии заведующий ДООУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

1.13. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДООУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках начисления выплат.

1.14. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему ДООУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования и молодежи администрации Краснопереконского района с учетом оценки деятельности ДООУ и личного вклада в развитие системы образования.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы

(тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.1.1.1. Размер надбавки за интенсивность устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда ОО с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления подборки подтверждается документами, предоставляемыми работником (самоанализ)

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- качественное и в срок выполнение поручений вышестоящего руководства и руководителя в частности;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень отчетности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Надбавка за интенсивность производится с учетом фактически отработанного времени.

2.1.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размер премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда ОО с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполнения работы.

2.1.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный

результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в пропорциональном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.2. Выплата за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалифицированной категории.

2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются педагогическим и административно-управленческим работникам руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных управлением образования и молодежи.

2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.	
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):		
Высшая категория	2000,00	
Первая категория	1250,00	
Квалификационная категория медицинского персонала (% от оклада)		
Высшая категория	Врач	Медицинская сестра
	25	19
Первая категория	16	13
Вторая категория	8	6,5

Выплата за квалификационную категорию производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, без учета нагрузки.

Выплата за квалификационную категорию не устанавливается внешним совместителям.

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление зарплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время, без учета нагрузки, по основному месту работы в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических, медицинских работников, водителей автомобилей) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается за фактически отработанное время в размере от

оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет — 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет — 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций системы образования, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования.

2.3.2.1. Врачам и медицинским сестрам устанавливаются надбавка за непрерывный стаж работы и за выслугу лет.

2.3.2.2. Надбавка врачам, медицинским сестрам за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры устанавливается за фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 10%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 15%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о

наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры. Стаж непрерывной работы сохраняется при устройстве на работу на указанные должности:

- не позднее 3-х месяцев со дня увольнения из заведения в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного места жительства;
- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения по собственному желанию (по уважительной причине);
- не позднее 3-х недель при увольнении по собственному желанию (без уважительной причины).

2.3.2.3. Выплата за выслугу лет врачам, медицинским сестрам устанавливается за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу (без учета повышения):

- при стаже работы от 3 до 10 лет- 10 %,
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 20%,
- при стаже работы свыше 20 лет- 30%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж работы в должности врача, медицинской сестры.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях) при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.5. Стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, за выслугу лет, стаж (всем работникам), а также за классность водителям не зависят от наличия дисциплинарного взыскания и начисляются за фактически отработанное время.

2.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы при наличии у работника дистанционного взыскания, не выплачиваются.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Методика расчета:

1) Цена одного балла = сумма, выделенная на стимулирующие выплаты по категории : на сумму баллов, набранных работниками данной категории;

2) сумма баллов, набранных работниками данной категории = сумме баллов (по оценочному листу + сумма баллов за качественное исполнение должностных обязанностей);

3) итоговая сумма по каждому работнику = цена одного балла \times на количество баллов.

3.2. Каждый работник предоставляет оценочный лист до 23 числа каждого месяца в комиссию. В оценочном листе им заполняется графа «Самоанализ» и предоставляется копия подтверждающих документов.

3.3. Без предоставления копий подтверждающих документов баллы не учитываются.

3.4. Комиссия на заседании рассматривает оценочные листы работника и на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием конечной суммы баллов по каждому работнику.

3.5. Председатель комиссии обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам.

3.6. Сумма полученных баллов каждым сотрудником является открытой информацией.

3.7. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении стимулирующих выплат.

3.8. Сумма стимулирующих выплат (в рублях) является закрытой информацией и представляется каждому сотруднику персонально.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

4.1. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий ДОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера, кроме обязательных, или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

4.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ДОУ, принимается на Общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего ДОУ.

4.3. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.4.2., настоящего Положения.

4.5. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

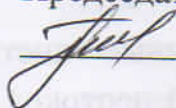
Заведующий МБДОУ «Улыбка»



Н.В. Венгерова

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК



Е.Г. Трусенко

Якше документ

не е скенован, пропонуваме и

печатно печатно *Б. Б. Б.*

Документ *Б. Б. Б.*

№ *101/19* 2019

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

ВАНШЕКА

ОТН 1149102179247

ИНН 9106057901



[Faint, illegible text from the document body]

[Faint signature or stamp]

[Faint text]

[Faint text]

[Faint signature]