

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
МБДОУ детский сад «Радуга»
(наименование дошкольного
образовательного учреждения)
Протокол №3 от 10.05.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МБДОУ детский сад
«Радуга» _____
(наименование дошкольного образовательного
учреждения)
_____/_____/_____
подпись расшифровка подписи

Приказ №122 от 11.05.2021г.

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом
МБДОУ детский сад «Радуга»
(наименование дошкольного образовательного учреждения)
Протокол №3 от 10.05.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ ДЕТСКИЙ САД «РАДУГА»**

п.Тазовский, 2021г.

1. Общие положения

1.1. Положение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» (далее ОО) вводится в целях стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

1.2. Положение является локальным нормативным актом ОО и определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.3. Средства на стимулирующие выплаты профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников, служащих, профессий рабочих устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

1.4. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива ОО, согласовывается с представительным органом ОО (при наличии), председателем профсоюзной организации и утверждается руководителем ОО.

2. Структура стимулирующей части фонда оплаты труда подлежащая распределению

2.1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ОО и определяются в зависимости от суммы имеющейся экономии по фонду оплаты труда соответствующего периода времени за работы не входящие в круг должностных обязанностей:

- надбавка за интенсивность;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год, премия ко дню учителя);

2.1.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются согласно показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), указанных в Приложении №5 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года №1257 и отражаются в оценочных листах показателей и критериев

труда деятельности работника согласно приложению №1 настоящего положения.

2.2. Размер стимулирующих выплат работникам ОО определяется в процентном отношении к должностному окладу (ставке) заработной платы с учетом районного коэффициента и северной надбавки на основании приказа руководителя ОО.

2.3. Выплаты стимулирующей части к должностному окладу (ставка) устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, учебный год), но не более одного года.

2.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3. Порядок формирования фонда для определения сумм, направленных на выплату за интенсивность труда

3.1. Расчет фонда оплаты труда, направленного на выплату за интенсивность каждому работнику – денежный (руб.) вес одного процента производится следующим методом:

3.1.1. Определяется нормативный размер 30% фонда должностных окладов:

Например:

ФДО (фонд должностных окладов) согласно штатному расписанию на месяц составляет 1500 000,00 руб.

30% от ФДО составляет – 450 000, 00 руб.

3.1.2. По факту начисленной заработной платы за текущий месяц с учетом всех установленных доплат, надбавок (за исключением доплаты за интенсивность труда) определяется размер фактически начисленных выплат из фонда стимулирования, за исключением обязательных (стаж, квалификация, КРО, индивидуальное обучение).

Например:

Начислено надбавок, доплат и иных выплат 200 000,00 руб.

3.1.3. Подлежит распределению на выплаты за интенсивность труда 250 000,00 рубл. (450 000,00 руб.-200 000,00 руб.), что составляет 16,7% от фонда должностных окладов.

3.1.4. МКУ «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» ежемесячно направляет руководителю образовательной организации информацию о начисленной заработной плате за текущий месяц для распределения выплаты надбавки за интенсивность.

На основании проведенных расчетов значение каждого критерия уменьшается пропорционально установленному проценту.

Например:

- если значение критерия при максимальных 30% равнялось 5, то при 16,7% значение критерия будет равняться 2,78 ($5/30 \cdot 16,7$).

Соответственно сумма критериев оценочных карт на одного работника не должна превышать установленных 16,7%.

4. Основные принципы распределения стимулирующих выплат

4.1. Основным условием для назначения стимулирующих выплат являются наличие экономии фонда оплаты труда.

4.2. Руководитель имеет право отменять или уменьшать размер выплат в случаях:

- при недостатке фонда оплаты труда;
- при ухудшении качества работы;
- при несвоевременном выполнении заданий;
- при нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- при нарушении организации питания;
- при нарушении инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности;
- при наличии письменного аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба) предоставленного руководителем структурного подразделения, контролирующего определенный вид работ;

4.3. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам ОО на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат в процентном соотношении к должностному окладу (ставке).

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается на основании приказа руководителя ОО в процентном соотношении к должностному окладу (ставке) при достижении отдельных результатов деятельности работника ОО:

4.4.1. Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для муниципальной системы образования Тазовский район в размере от 30% до 70 % от должностного оклада (ставки);

4.4.2. При внедрении новых форм и методов работы, управление проектами (как совместно с обучающимися, воспитанниками так и отдельно сотрудников) при достижении конечных результатов:

- на уровне образовательной организации в размере от 5% до 20% от должностного оклада (ставки),
- на районном уровне в размере от 10% до 30 % от должностного оклада (ставки),

- на окружном уровне в размере от 20% до 40% от должностного оклада (ставки);

- на всероссийском в размере в размере от 30% до 50% от должностного оклада (ставки);

4.4.3. Большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения в размере от 30% до 50 % от должностного оклада (ставки);

4.4.4. Наличие победителей или призеров за очное участие в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, смотрах, выставок, акций и других мероприятий:

- на муниципальном уровне в размере от 10% до 30% от должностного оклада (ставки);

- на окружном уровне в размере от 30% до 50% от должностного оклада (ставки);

- на всероссийском уровне в размере в размере от 40% до 60% от должностного оклада (ставки);

Стимулирующая выплата устанавливается независимо от количества победителей (призеров).

4.4.5. Иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования Тазовский район, повышение эффективности деятельности управления образовательной организации в размере от 5% до 30 % от должностного оклада (ставки);

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) премия ко дню учителя, выплачивается работникам в размере до 100 % от должностного оклада (ставки) на основании приказа руководителя образовательной организации:

- по решению руководителя организации либо по представлению их непосредственных руководителей ежеквартально (ежегодно) при наличии экономии фонда оплаты труда:

- за выполнение утвержденного организации муниципального задания, плана работы;

- за добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

- за достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- за соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- за удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг.

4.6. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства могут направляться на выплату материальной помощи

работникам (регистрация брака; рождение ребенка; смерть близких родственников, стихийные бедствия, продолжительная болезнь (свыше 3-х месяцев) при наличии справки из ГБУЗ «Тазовская центральная районная больница) в размере 100% от должностного оклада (ставки).

5. Принципы работы комиссии по распределению стимулирующих выплат

5.1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей эффективности деятельности осуществляет комиссия, созданная приказом образовательной организации. В состав комиссии входят все руководители структурных подразделений, служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие, представитель трудового коллектива, председатель профсоюзной организации (при наличии). Комиссия избирается на общем собрании коллектива. Состав комиссии составляет не менее 9 человек.

5.2. Руководители структурных подразделений образовательной организации ежемесячно в срок до 30 (тридцатого) числа каждого месяца представляют в комиссию оценочный лист своего подразделения по выполнению критериев и показателей эффективности по итогам деятельности за текущий период по каждому работнику, в том числе по совместителям, по форме указанной в приложении №1 настоящего положения.

5.3. Комиссия ежемесячно в срок до 01 (первого) числа каждого месяца оценивает деятельность каждого работника в соответствии с представленными руководителями структурными подразделениями оценочными листами. При совпадении дня заседания комиссии с выходным или праздничным днем заседание проводится днем ранее.

5.4. На заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников рассматривается и согласовывается итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работника за истекший период, в котором отражены полученные результаты по каждому работнику.

5.5. Результаты заседания комиссии оформляются протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. Каждому протоколу присваивается уникальный очередной номер и дата. Протокол подписывается всеми членами комиссии. Приложением к протоколу является итоговый оценочный лист, составленный по форме указанной в приложении №2 настоящего положения.

5.6. Итоговый оценочный лист составляется в двух экземплярах, один из которых утверждается приказом руководителя образовательной организации и направляется в муниципальное казенное учреждение «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» (в бухгалтерию) для

начисления заработной платы работникам ОО в срок до 3 (третьего) числа каждого месяца, следующего за которым распределяется надбавка за интенсивность. Второй экземпляр является неотъемлемой частью протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и остается в образовательной организации.

5.7. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 30 дней с момента ознакомления из расчетного листка с размером надбавки за интенсивность, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе стекстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников ОО по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.8. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в занижении (завышении) размера надбавки за интенсивность, комиссия принимает меры для исправления ошибки. На основании протокола руководитель ОО издает приказ о перерасчете надбавки за интенсивность за предыдущий месяц и передает его в муниципальное казенное учреждение «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» (в бухгалтерию) для начисления заработной платы.

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзной организации МБДОУ детский сад «Радуга»</p>	<p>Принято на Общем собрании трудового коллектива МБДОУ детский сад «Радуга» Протокол № 3 от «10» мая 2021 г.</p>
--	--

Приложение №1
к положению по распределению
стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ детский сад «Радуга»

Оценочный лист показателей и критериев интенсивности труда деятельности профессиональной
квалификационной группы основного персонала (педагогические работники) для МБДОУ детский сад «Радуга»

ФИО	Показатели и критерии интенсивности труда, (%)							Итого
	Отсутствие фиксированных жалоб (родителей, сотрудников МБДОУ детский сад «Радуга»)	Работа в качестве эксперта, члена жюри районных конкурсов, олимпиад, соревнований, члена творческой группы, консилиумов (ППК) и др. объединений	Выполнение плана посещаемости (для групп раннего возраста - 52% для дошкольных групп - 67 %)	Участие в организации новых видов образовательных услуг (дополнительных платных)	Участие в организации деятельности «Сетевой город», «Образование»	Ведение Портфолио воспитанников группы. Создание картотеки фото и видео материалов жизни воспитанников.		
2	3	4	5	6	7	8	9	
Ф.И.О. педагога	5	5	5	5	5	5	5	30
Образец расчета: 5/30*16,7	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	16,7

Оценочный лист показателей и критериев интенсивности труда деятельности
 профессиональной квалификационной группы административно-управленческого персонала

№ п\п	ФИО	Показатели и критерии интенсивности труда, (%)						Итого
		Отсутствие фиксированных нарушений, предписаний со стороны контролирующих органов, руководителя организации	Участие в мероприятиях, конкурсах, в работе общественных комиссий и др. объединений,	Экспертиза и координация инновационной деятельности, развитие педагогического коллектива, качество питания, комфортности среды, оздоровительной работы в МБДОУ	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, участие в работе и проведение в общественных советов (родительского, попечительского,	Реализация программ разных уровней (программы развития, производственного контроля, энергосбережения, т.д.)	Сохранность контингента работников, отсутствие конфликтных ситуаций, расширение образовательного пространства	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Ф.И.О.сотрудника	5	5	5	5	5	5	30
	Образец расчета: 5/30*16,7	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	16,7

Оценочный лист показателей и критериев интенсивности труда деятельности
 профессиональной квалификационной группы должностей служащих

№ п\п	ФИО	Показатели и критерии интенсивности труда, (%)						Итого
		Отсутствие фиксированных нарушений, предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзора, Пожнадзора, Россельхознадзора и т.д.), руководителя структурного МБДОУ, требований охраны труда	Активное участие в мероприятиях, конкурсах, в работе общественных комиссий и др. объединений	Высокий уровень исполнительной дисциплины (составление, качественное ведение документации, предоставление материалов, отчетности, исполнение приказов руководителя	Качественное выполнение срочных оперативных работ и поручений за рамками должностных обязанностей	Оперативное принятие решений по устранению чрезвычайных ситуаций, связанных с жизнеобеспечением объектов	Выполнение общественных поручений, поручений руководителя, применение знаний по профессии	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Ф.И.О.сотрудника	5	5	5	5	5	5	30
	Образец расчета: 5/30*16,7	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	16,7

Оценочный лист показателей и критериев интенсивности труда деятельности профессиональной квалификационной группы должностей профессий рабочих

№п\п	ФИО	Показатели и критерии интенсивности труда, (%)						Итого
		Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил, правил пожарной безопасности, норм охраны	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	Качественное выполнение срочных оперативных работ и поручений за рамками должностных обязанностей	Отсутствие устных и письменных жалоб от работников учреждения на качество выполненной работы	Создание элементов образовательной инфраструктуры на территории ОО (дизайн, благоустройство озеленение, и т.д.)	Активное участие в коллективных делах, мероприятиях учреждения	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Ф.И.О.сотрудника	5	5	5	5	5	5	30
	Образец расчета: 5/30*16,7	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	2,78	16,7

Приложение №2
к положению по распределению
стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ детский сад «Радуга»

ИТОГОВЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

№ п/п	ФИО работника	Должность	Количество набранных процентов (%)	Причины отсутствия надбавки
Педагогические работники				
Итого по должностям педагогических работников				
Административно-управленческий персонал				
Итого по должностям административно-управленческого персонала				
Служащие				
Итого по должностям служащих				
Рабочие				
Итого по должностям профессий рабочих				