

АДМИНИСТРАЦИЯ НИЖНЕВАРТОВСКОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «НОВОАГАНСКИЙ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
«ЛЕСНАЯ СКАЗКА»

ПРИКАЗ

ул. Энтузиастов, 12а, пгт. Новоаганск, Нижневартовский район, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
(Тюменская область), 628647
Тел./факс: (8 34668) 61903, e-mail: lskaska86@mail.ru

22.08.2024г.

№ 146/2

Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Лесная сказка»

В соответствии с постановлением Администрации Нижневартовского района от 24.07.2024 года № 948 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Нижневартовского района, подведомственных управлению образования администрации района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения

Приказываю:

1. Утвердить Положение о стимулирующих выплатах работников МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Лесная сказка» согласно приложению 1.
2. Утвердить критерии для обоснования стимулирующих выплат согласно приложению 2.
3. Признать утратившим силу Положение об установлении системы оплаты труда работников МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Лесная сказка», утвержденное приказом от 15.01.2018 года №21/1
4. Положение вступает в силу и распространяется на правоотношения возникшие с 01 сентября 2024 года.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий

О.Ю.Школьная

Положение
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Новоаганский детский сад комбинированного вида «Лесная сказка»

1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Лесная сказка» (далее соответственно – работники, организация) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.

2. Положение регулирует порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Лесная сказка».

3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

4. Для распределения стимулирующих выплат работникам учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

5. На основании настоящего Положения каждый работник учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

6. 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;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности;

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

7. 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.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми данным Положением.

8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Критерии устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном

размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VI «Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Лесная сказка».

9. 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 учреждения.

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

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VI «Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Лесная сказка».

Предельный размер выплаты 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются по основному месту работы и основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год производится: руководителю учреждения - на основании приказа начальника Управления, согласованного с главой района; работникам учреждения, находящимся на момент издания приказа в трудовых отношениях (в списочном составе) – на основании приказа руководителя учреждения.

Расчет размера премияльной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя учреждения.

Перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
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%
5.	Нарушение правил и норм безопасности Учреждения, охраны труда, техники безопасности; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц.	до 20%

10. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

11. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

12. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
		0%—50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу

1.1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	Выплачивается на физическое лицо по основному месту
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	работы и основной занимаемой должности
		3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

1.3.	Выплата по итогам работы за год	0-2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним	работникам за 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	1 раз в год
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за 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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
1.6.	Доплата за работу в сельской местности	2000 рублей	руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности	ежемесячно

13. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления по согласованию с главой района (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

14. Установление выплаты за качество выполняемой работы руководителю учреждения осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя учреждения за предшествующий учебный год.

Оценка эффективности деятельности и качества труда руководителя осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления.

Размер выплаты за качество выполняемой работы руководителю учреждения по основной деятельности устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующей формуле:

$$СКрук = Ст/100 * Кб$$

СКрук - размер выплаты за качество выполняемой работы руководителя организации;

Ст - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации в календарном месяце;

Кб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации устанавливается на год на основании приказа Управления (на период с 1 сентября по 31 августа).

В случае истечения срока действия трудового договора руководителя учреждения, у которого истек срок и был заключен новый трудовой договор в учреждении, выплата за качество выполняемых работ сохраняется в объеме, установленном по результатам последней оценки эффективности его деятельности.

Максимальный объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, устанавливается от оклада (должностного оклада) руководителя учреждения в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3.

№ п/п	Тип обязательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников)	Размер выплаты
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	30%
		от 401 чел. До 800 чел.	35%

15. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, району, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти, органов муниципального района и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего приказа.

16. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

17. Порядок установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации закрепляется локальным нормативным актом учреждения и устанавливается на срок не более одного года.