

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение

детский сад «Белочка» № 62 п. Октябрьский

663460 Красноярский край, Богучанский район, п.Октябрьский , переулок Больничный,1

ds_belka@mail.ru.

ПРИНЯТО

Общим собранием

МКДОУ детский сад

« Белочка» № 62

Протокол № 2 от 30.08.2024г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая

МКДОУ детский сад

« Белочка» № 62,

_____ Т.П. Штабная

Приказ № 57-ОД от 30.08.2024г

Положение

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД «БЕЛОЧКА» № 62 п.ОКТЯБРЬСКИЙ**

(наименование учреждения)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский, подведомственного управлению образования администрации Богучанского района, (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением администрации Богучанского района от 25.12.2023 № 1389-п «О внесении изменений в Примерное положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района от 29.12.2021 № 1177-п» (с измен. от 25.04.2022 №330-п, от 05.06.2023 №550-п, от 20.06.2023 №597-п, от 02.10.2023 №991-п, от 17.05.2024 № 474-п) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62, п. Октябрьский (далее - МКДОУ).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются, за счет средств, выделяемых бюджетом.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего МКДОК, исходя из критериев, определенных МКДОУ, в соответствующем порядке.

1.6. Условия для назначения выплат стимулирующего характера:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма по вине работников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

2.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждения на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения

заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы за квартал (ст. 129, 133, 133.1 ТК РФ);

- специальная краевая выплата,

4.3. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с **приложением 4** «Положения об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский».

4.4. При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждения могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные **приложением 4** «Положения об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский».

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Установление стимулирующих выплат в Учреждения осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителем учреждения (приказ) на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (протокола заседания с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника).

4.8. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением 5** «Положения об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский».

4.9. Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату **молодому специалисту**, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с Учреждением, осуществляющим обучение либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

4.10. Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.11. Персональные выплаты 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 (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.12. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (**минимального размера оплаты труда составляет 34636,00 рублей на 01.01.2024**) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты

труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" приказа министерства образования и науки Красноярского края от 12.10.2023 № 52-11-04).

4.13. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.14. Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

4.15. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.16. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 09.12.2022) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.17. При выплатах по итогам работы учитываются:

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 организации;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в реализации проектов;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

участие в семинарах, конференциях;

организации мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования;

повышение квалификации или профессиональной переподготовки;

участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей:

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

наличие учебно- методических пособий на официальном сайте учреждения на информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»;

работа с детьми ОВЗ;

4.18. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением 6** «Положение об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка» №62 п. Октябрьский».

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.19. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.20. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i, \text{ где:}$$

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i, \text{ где:}$$

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$Q_{\text{зн}}$ – фонд оплаты труда работникам организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации на месяц в плановом периоде.

4.21. Размер специальной краевой выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:

$$СКВ_{\text{ув}} = Отп \times K_{\text{ув}} - Отп, \text{ где:}$$

$СКВ_{\text{ув}}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

$Отп$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2)$, где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых финансовыми органами на стимулирующий фонд оплаты труда.

3.2. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам месяца, квартала, года. Разовые выплаты присуждаются в соответствии с настоящим Положением по представленным оценочным листам в пределах выделенных финансовых средств.

3.3. Постоянные стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом трудового коллектива, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей. Разовые выплаты работнику устанавливаются по представлению Совета трудового коллектива при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.4. Совет трудового коллектива представляет заведующей при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников. аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

4. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава МКДОУ;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка МКДОУ;

- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

4.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения Совета трудового коллектива.

5. ИНЫЕ ПОощРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Иные поощрительные выплаты устанавливаются при наличии экономии по фонду оплаты труда с учётом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.2.1. Работникам учреждения к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) – 2000 рублей.

5.3. Материальная помощь работникам Учреждения может быть выплачена в связи:

5.3.1. с вступлением в брак – 1000 рублей;

5.3.2. с рождением ребёнка – 1000 рублей;

5.3.3. с выходом на пенсию (оставление работы) – 2000 рублей;

5.3.4. с длительным лечением – 1000 рублей;

5.3.5. со смертью близкого родственника (родителей, мужа(жены), детей) – 2000 руб.

Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения (с предоставлением подтверждающих документов) и приказа заведующего.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом МКДОУ и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующим.

Муниципальное казенное дошкольное образовательное
учреждение детский сад " Белочка" №62, п.Октябрьский
(МКДОУ " Белочка" №62)

ПРИКАЗ

30.08.2024

№ 57-ОД

п.Октябрьский

Об утверждении « Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»

Утвердить Положение « О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»
Принятое Общим собранием работников МКДОУ « Белочка» №62,п.Октябрьский,
Протокол № 3 от 30.08.2024г. Положение вступает в силу с 02.09.2024г

2. Положение « О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»
Утвержденное Приказом № 57-ОД от 31.08.2022г считать утратившим силу с 30.08.2024г
Положение вступают в действие с 02.09.2024г

Заведующий

Т.П.Штабная