

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения № 38
«Детский сад комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 38 «Детский сад комбинированного вида» (далее - Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, 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 Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты, установленные настоящим Положением, составляет **30,1%** от фонда оплаты труда, в том числе на выплаты педагогическому персоналу **35%** от общего стимулирующего фонда (без учета выплат централизованного фонда), и распределяется на стимулирующие выплаты следующим образом:



1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, вновь принятым работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

1.4. Экономия централизованного фонда направляется на стимулирование педагогических работников.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Доля, направленная на стимулирование работников по итогам работы, составляет **40,2 %** от общего стимулирующего фонда Учреждения.

Доля, направленная на стимулирование педагогических работников по итогам работы, составляет **58,1%** от общей суммы, направленной на стимулирование работников по итогам работы.

2.2. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам Учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей **за полгода** (периоды с июля по декабрь, с января по июнь) в соответствии с квалификационными характеристиками.

Размеры премияльных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с не выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.4. Установление премияльных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - Комиссия), образованной в Учреждении. В состав Комиссии входят: воспитатель, председатель ПО, завхоз, младший воспитатель, члены мониторинговой группы. Состав Комиссии утверждается приказом по Учреждению.

2.5. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

Индикаторы измерения оцениваются определенным количеством баллов.

Максимальное количество баллов для каждой категории работников Учреждения составляет:

- воспитатели, старший воспитатель - **100 баллов**;
- прочий педагогический персонал (ПДО, учитель-логопед, педагог-психолог, муз. руководитель, инструктор по ФИЗО) – **60 баллов**;
- административно-управленческий персонал – **50 баллов**;
- учебно-вспомогательный персонал – **45 баллов**;
- младший обслуживающий персонал – **30 баллов**.

Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения данной категории по данной выплате.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей приведен в **Приложении 1** к Положению о стимулировании работников.

2.6. Порядок заполнения оценочных листов:

2.6.1. Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.6.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- воспитателями, прочим педагогическим персоналом – старшему воспитателю;
- младшими воспитателями – старшей медсестре;
- работниками из числа обслуживающего персонала – завхозу;
- работниками из числа административно-управленческого персонала, старшим воспитателем, завхозом, старшей медсестре – руководителю Учреждения.

2.6.3. Члены мониторинговой группы в составе: руководитель Учреждения, старшая медсестра, завхоз, дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель Учреждения дает оценку результатов деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения разногласия выносятся на обсуждение Комиссии.

2.7. Руководитель Учреждения обеспечивает представление в Комиссию в установленные сроки (последняя неделя каждого квартала) оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранных суммах баллов за показатели стимулирования по каждому работнику по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов по всем работникам Учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда, которым Учреждение располагает на момент установления премиальной выплаты работникам Учреждения;
- о плановом размере стимулирующего фонда педагогических работников, которым

Учреждение располагает на момент установления премиальной выплаты педагогическим работникам Учреждения;

- о плановом размере стимулирующего фонда прочих работников, которым Учреждение располагает на момент установления премиальной выплаты прочим работникам Учреждения;

- о «стоимости» единицы балла педагогических работников Учреждения (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда, направленной на стимулирование педагогических работников по итогам работы, за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех педагогических работников по соответствующей выплате);

- о «стоимости» единицы балла прочих работников Учреждения (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда, направленной на стимулирование прочих работников по итогам работы, за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех прочих работников по соответствующей выплате);

- о размере причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику Учреждения с учетом набранного количества баллов и «стоимости» единицы балла.

2.8. Комиссия рассматривает размеры премиальной выплаты по итогам работы по каждому работнику, которые согласовываются с представителем профсоюзной организации.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

2.9. Решение об установлении размера премиальной выплаты по итогам работы Комиссия принимает открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения.

2.10. Премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются 2 раза в год: по итогам первого полугодия (январь-июнь), по итогам второго полугодия (июль-декабрь) и выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока установления премиальных выплат по итогам работы.

2.11. Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться работникам Учреждения **по основной и совмещаемой должностям (при нагрузке не менее 0,5 ставки)**. Установление премиальной выплаты по итогам работы работникам Учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям стимулирования, установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у Учреждения на момент установления премиальных выплат по итогам работы.

2.12. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет и до 3-х лет, переведенным на другую должность, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере:

- педагогическому персоналу – **3500 рублей**;

- обслуживающему персоналу – **1500 рублей**,

и выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока установления премиальных выплат по итогам работы в соответствии с условиями настоящего Положения.

2.13. Премиальная выплата по итогам работы работнику не начисляется при

письменном отказе работника заполнить оценочный лист.

2.14. В случае длительного закрытия Учреждения по причине, не зависящей от работодателя и работника, премиальная выплата по итогам работы сохраняется до наступления следующего срока установления премии.

2.15. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты по итогам работы, установленной работникам Учреждения на оставшийся период времени до наступления следующего срока установления надбавки, с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера выплаты по итогам работы, установленной работникам Учреждения, с представителем профсоюзного органа не требуется.

В зависимости от размера сложившейся экономии за предыдущий месяц, руководитель вправе распределить ее по видам выплат, предусмотренных настоящим Положением, или направить всю экономию на какой-либо (выборочно) вид выплат (в зависимости от суммы экономии).

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за интенсивность и высокие результаты работы составляет **52,4 %** от общего стимулирующего фонда Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом.

3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);

- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения;

- стимулирующая выплата медицинским работникам Учреждения.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям Учреждения;

885 рублей педагогическим работникам Учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на ставку, размер надбавки не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя Учреждения.

3.1.2. Специальная выплата медицинским работникам Учреждения (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах:

1885 рублей старшей медицинской сестре.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя Учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере **8046** (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, полученные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2. **Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников**, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей (см. **Приложение 2** к Положению о стимулировании работников).

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя Учреждения.

3.3. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

3.6. В случае, если в текущем месяце не было оснований для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, иных поощрительных и разовых выплат, экономия направляется на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются при наличии экономии стимулирующего фонда.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения в виде единовременных премий в случаях:

- награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, департамента образования и науки Кемеровской области в размере **2000** рублей;

- награждения Почетной грамотой, благодарственным письмом Главы города Кемерово, управления образования администрации города Кемерово в размере **2000** рублей;

- присвоения Почетного звания РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель», награждения нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», орденами и медалями РФ, Кемеровской области и другими наградами и поощрениями на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, не перечисленными во втором и третьем абзаце пункта 4.3. настоящего Положения, в размере **3000** рублей.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

5.3. При наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения работникам могут быть выплачены премии:

- к юбилейным датам Учреждения (50 лет, 75 лет) – **1000** рублей;

- к юбилейным датам работника: 50 лет, 55 лет – **2000** рублей; 60 лет, 65 лет – **2500** рублей;

- к праздничным дням и профессиональным праздникам – до **3000** рублей.

5.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – **2000** рублей;

- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – **500 – 2000** рублей;

- кражи, пожара, затопления или другой природной аномалии – **500 – 2500** рублей.

5.5. Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие случая, определенного в пункте 5.4. настоящего Положения.

**Перечень
дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников**

п/п	Наименование работ	Размер выплат
1.	Ведение программ: <ol style="list-style-type: none"> 1. Электронная школа 2.0. 2. Персонального сайта ДОУ 3. СБИС 4. АИС – «ДОУ» 5. «Единая информационная система в сфере закупок» 6. «bus.gov.ru» 7. ПФР, ФСС 	<p>1000</p> <p>1500</p> <p>2000</p> <p>1000</p> <p>3000</p> <p>1000</p> <p>3000</p>
2.	Выполнение общественной работы: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ответственного за ПБ 2. Ответственного по Антитеррору 3. ГО и ЧС 4. Ответственного за ОТ 	<p>1000</p> <p>1000</p> <p>1000</p> <p>1000</p>
3.	Ведение табеля учета посещаемости детей в электронном виде	1000
4.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, а также по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников учреждения (пропорционально степени участия и качества проведенного мероприятия)	от 300 до 7000
5.	Разработка: <ol style="list-style-type: none"> 1. Памяток для родителей 2. Тематических вечеров 3. Дидактического материала 4. Открытых мероприятий 	<p>200</p> <p>400</p> <p>600</p> <p>1000</p>
6.	За выполнение: <ol style="list-style-type: none"> 1. фотосъемки 2. видеосъемки и монтажа фильма 	<p>700</p> <p>2500</p>
7.	За заготовку овощей, работу в овощехранилище по переборке овощей, в течение года, и содержанию его в чистоте	1000
8.	Проведение разгрузочно-погрузочных работ	1000
9.	Участие в оформлении летних и зимних участков	700
10.	Выполнение дополнительных обязанностей по написанию меню-требования в электронном виде	5000
11.	Выполнение дополнительных обязанностей оператора	2000

	Doxell по заполнению мониторинга эффективной работы энергоустановок и эксплуатации здания	
12.	Выполнение дополнительных обязанностей за руководство консультационным пунктом	2000
13.	Участие в уборочных мероприятиях связанных с сезонными явлениями	500
14.	Срочное выполнение ремонтных работ	900
15.	Уборка после выполнения ремонтных работ	500
16.	Реализация работы с детьми, по подготовке к участию в конкурсах (районных, городских, областных, всероссийских)	2000
17.	Ремонт/монтаж учебного и хозяйственного оборудования (за одну единицу)	350
18.	Ремонт замков, дверей, оконных блоков (за одну единицу)	400
19.	Выполнение оформительской работы: <ul style="list-style-type: none"> 1. тематическая выставка 2. холл 3. музыкальный зал 4. дизайн и пошив штор 5. пошив костюмов 	600 1000 1000 2000 2500
20.	Работа при подготовке учреждения к (учебному году, летнему оздоровительному и зимнему периодам)	2500
21.	Создание учебных модулей, презентаций в электронном варианте (за одну единицу)	400
22.	Ведение табеля учета рабочего времени	1000
23.	Участие в детских праздниках в качестве: <ul style="list-style-type: none"> 1. актеров (за одну единицу), 2. ведущего 	500 1000
24.	Выполнение дополнительных обязанностей по: <ul style="list-style-type: none"> 1. выращиванию рассады 2. уход и облагораживание клумб на территории ДОУ 3. уход за цветами и растениями в ДОУ 	400 1000 500
25.	За работу по устранению последствий аварийных ситуаций	1500

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПО МБДОУ №38
_____ О.А. Беляева

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующая МБДОУ №38
_____ Т.А. Вишневцев