

Согласовано:
с профсоюзным комитетом
председатель
С.С.Хомякова
31.01. 2020 г

Принято на общем
собрании работников
протокол № 23
от 31.01 2020 г



Положение
о стимулировании работников
МБДОУ д/с № 6 «Берёзка»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 6 «Березка» (далее – ДОУ) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Стимулирующий фонд ДОУ формируется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда (за счет вакантных ставок, экономии по больничным листам) и неиспользованных средств централизованного фонда заведующего ДОУ.

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, заведующего ДОУ, решений педагогического совета ДОУ.

1.3. Решение о лишении и уменьшения выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего ДОУ, который согласовывается с профсоюзным комитетом ДОУ.

1.4. Стимулирующие выплаты могут быть постоянными (за год, полгода, квартал, ежемесячными) и разовыми.

1.5. ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60% от стимулирующего фонда ДОУ);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда ДОУ и (или) при наличии экономии).

1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.7. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все стимулирующие выплаты, могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа заведующего ДОУ.

2. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам ДОУ из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в ДОУ, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета и представителя управляющего совета ДОУ.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

ДОУ самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных управлением образования показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

Сроки и периоды рассмотрения и установления премиальных выплат по итогам работы для работников ДОУ определены ежемесячно.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за месяц, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или начисляются частично в соответствии с приказом заведующего.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа заведующего ДОУ.

2.3. ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

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.

По решению ДОУ индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов;

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующий балл. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальный балл.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общий балл по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальный балл по показателю стимулирования.

Сумма максимального балла показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговый максимальный балл работника ДОУ по виду выплат:

Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс – 100 баллов

Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс – 100 баллов

УВП – 50 баллов

Обслуживающий персонал – 30 баллов

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам ДОУ определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

Стоимость единицы 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 ДОУ данной категории по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (ежемесячно) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. ДОУ устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования в оценочных листах по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.6. Заведующий ДОУ обеспечивает, в установленные сроки, представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников ДОУ с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками ДОУ по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- «стоимости» балла по видам выплат плановый размер, причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате.

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников ДОУ должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику ДОУ. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники ДОУ имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий ДООУ готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом ДООУ. Согласованный и утвержденный приказ по ДООУ является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников ДООУ в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников ДООУ по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается ДООУ в оценочных листах с обязательным участием представителя профсоюзного комитета ДООУ.

Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются пропорционально нагрузке, за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени) в расчётном периоде.

При увольнении работника премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работнику полностью в день увольнения за фактически отработанное время в текущем расчётном периоде.

(Приложение № 1)

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом ДООУ по должностям работников учреждений в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности ДООУ;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДООУ);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы) выше нормы.

3.2. Специальная выплата медицинской сестре ДООУ производится в следующем размере: 1885 рублей ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей.

3.2.1. Выплата медицинской сестре 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 и диспансеризации детей.

3.2.2. Для назначения выплаты издается приказ заведующего ДООУ.

В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата за месяц, в котором совершено правонарушение, не начисляется полностью или начисляется частично в соответствии с приказом заведующего.

3.2.3. При выполнении медицинской сестрой должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинской сестре осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

3.2.4. При выполнении медицинской сестрой должностных обязанностей в одном ДООУ более чем на одну ставку размер выплаты медицинской сестре не увеличивается.

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям производится в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям ДООУ;
- 885 рублей педагогическим работникам ДООУ (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель).

Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям ДООУ выплачивается ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе.

3.3.1. 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.

3.3.2. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата за месяц, в котором совершено правонарушение, не начисляется полностью или начисляется частично в соответствии с приказом заведующего.

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

3.3.4. При выполнении педагогическим работникам и младшим воспитателям должностных обязанностей в ДОУ на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

3.3.5. При выполнении педагогическим работникам и младшим воспитателям должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Топкинского муниципального района, реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждой образовательном учреждении в соответствии с подпунктами 3 и 4 настоящего пункта.

3.3.6. Для назначения выплаты издается приказ заведующего ДОУ.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (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 № 86-ОЗ «Об образовании».

3.4.1. Специальная выплата педагогическим работникам, являющихся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется ДОУ, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом заведующего ДОУ.

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

3.7. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ среди населения; особо важных и срочных работ; устанавливаются ДОУ с конкретной расшифровкой видов работ.

3.8. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются ДОУ, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя профсоюзного комитета ДОУ.

3.9. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен. (Приложение № 2)

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в ДООУ за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда ДООУ.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты в ДООУ назначаются приказом заведующего ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом ДООУ.

4.3. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника ДООУ и при наличии средств ФОТ. (Приложение № 3).

Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Содержание	доплаты
1	За особый режим работы связанный: ✓ с обеспечением безаварийной работы отопительной системы; ✓ вентиляционной системы; ✓ водопотребления; ✓ водоотведения; ✓ энергоресурсов.	3000 3000 3000 3000 3000
2	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения: ✓ публикация в прессе федерального уровня; ✓ публикация в прессе регионального уровня; ✓ публикация в прессе муниципального уровня; ✓ публикация в ДОУ; ✓ представление работы или участие в федеральных конкурсах: очный; заочный; ✓ представление работы или участие в областных конкурсах: очный; заочный; ✓ представление работы или участие в муниципальных конкурсах: очный: «Лесенка успеха»: победа участие «Педроссыпи», «Учимся говорить» и др.: победа участие заочный; ✓ просветительская работа по повышению активности среди родителей ДОУ по привлечению добровольных пожертвований (взносы) для улучшения (развития) материальной базы ДОУ ✓ просветительская работа по повышению активности среди родителей ДОУ по привлечению улучшения предметно-пространственной среды в помещениях (на территории) ✓ за подготовку к участию (или участие) в конкурсах (с воспитанниками): - муниципальных: очный заочный - региональных: очный заочный - всероссийских: очный заочный ✓ участие в театрализованных представлениях; ✓ оформление работ на конкурсы; ✓ представление совместной образовательной деятельности с воспитанниками на муниципальном уровне; ✓ обобщение опыта работы на муниципальном уровне ✓ создание и использование развивающих презентационных технологий, наглядных пособий дидактических игр для воспитанников (не менее 5 штук) (вновь пришедшим (или после длительного больничного) педагогам до установления премияльных выплат по итогам работы) ✓ за активное участие в жизни ДОУ (вновь пришедшим (или после длительного больничного) работникам до установления премияльных выплат по итогам работы)	5000 3000 1000 500 10000 1000 5000 500 3000 1000 1000 1000 300 5000 2000 1000 500 1000 1000 1000 1000 2500 700 3000 1000 2000 1000 1000 500 5000 5000
3	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: ✓ текущий ремонт отопительной системы; ✓ текущий ремонт вентиляционной системы; ✓ текущий ремонт водоснабжения; ✓ текущий ремонт водоотведения; ✓ проведение ревизии электрооборудования; ✓ проведение ревизии сантехнического оборудования; ✓ за благоустройства территории ДОУ: - уход за цветниками, газонами (20 кв.м); - побелка бордюров (20 кв.м); - побелка деревьев (10 шт.); - стрижка газонов на территории ДОУ(20 кв.м); - обрезка кустарников на территории ДОУ (10шт.); - уборка снега без привлечения техники, сбор песка;	2000 2000 2000 2000 2000 2000 2000 500 500 500 1000 1000 2000

	- постройка снежных фигур (одна); - уборка мусора за территорией или на территории (20 кв. м); - мытьё стен здания ДОУ (500 м); - покраска оборудования на территории ДОУ (2 шт.); - мытьё бордюров (30шт); - покраска ограждения (забора) (1 пролет) ✓ пошив постельного белья (один комплект); ✓ пошив спецодежды (один комплект); ✓ изготовление костюмов (один комплект); ✓ за качественную подготовку ДОУ к учебному году (текущий ремонт помещений) (20 кв.м.); ✓ засолка капусты, огурцов (1 банка)	2000 500 500 500 500 300 300 500 500 500 20
4	Сокращение неэффективных расходов экономика: ✓ удешевление питания детей. сельскохозяйственные работы: ✓ переборка овощей; ✓ привлечение спонсоров; ✓ организация родителей.	3000 500 2000 1000
5	Выполнение обязанностей, отсутствующих в штатном расписании должностей: ✓ специалиста по кадрам; ✓ диетсестры.	5000 5000
6	Выполнение дополнительных работ, не учтенных в должностных обязанностях: ✓ подвозка продуктов, хозяйственных товаров, оборудования на личном транспорте; ✓ выполнение сантехнических работ; ✓ выполнение плотницких работ; ✓ выполнение работ электрика; ✓ выполнение работ кладовщика; ✓ выполнение работ контрактного управляющего; ✓ мытьё полов в холле, лестничных пролётов; ✓ уборка групповых помещений; ✓ за немеханический ручной труд; ✓ чистка картофеля; ✓ уборка складских помещений, овощехранилище; ✓ погрузочно-разгрузочные работы производимые вручную; ✓ дежурство в холле в вечернее и утреннее время; ✓ уборка в музее; ✓ приготовление кислородного коктейля ✓ уборка помещения после употребления кислородного коктейля воспитанниками ✓ ведение документации по теплоустановкам; ✓ ведение документации, по ГО, ЧС, ПБ, ОТ; ✓ информирование общественности об образовательной деятельности ДОУ (публичный доклад, АИС и др.); ✓ оформление организационно-распорядительной документации; ✓ подготовка локальных актов ДОУ, контроль за их выполнением (основание п.3.3.6. «Отраслевое соглашение по учреждениям, подведомственным управлению образования с Топкинского района Кемеровской области» Письма начальника департамента образования и науки Кемеровской области от 02.03.2000г.) ✓ наставничество молодых специалистов; ✓ печатание методических разработок; ✓ печатание программы; ✓ оформление документации ДОУ	2000 2500 2500 2500 2000 3000 1000 1000 1000 1000 1000 1000 500 2000 3000 1000 1000 2000 2000 3000 1000
7.	Интенсивность труда (с учётом фактически отработанного времени): ✓ Коэффициент посещаемости (воспитателям, младшим воспитателям): - 85% и выше; - от 80% до 84%; - от 75% до 79 % ✓ работа с детьми в адаптационный период; ✓ за стаж непрерывной работы в ДОУ: - от 3 до 6 лет - от 6 до 7 лет - от 7 до 11 лет - от 11 до 20 лет - от 20 до 25 лет - свыше 25 лет	2000 1000 500 1000 250 300 450 700 1500 3500

Иные поощрительные и разовые выплаты

№ п/п	Содержание	Сумма (в рублях)
1	Единовременное вознаграждение по итогам года (за работу без больничных листов)	1000
2	Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации; Губернатором Кемеровской области; Главой муниципального образования; Присвоение почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия РФ; Кемеровской области; Награждение орденами и медалями Российской Федерации; Кемеровской области; Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области; Администрации муниципального образования Топкинского района; Администрации МБДОУ д/с №6 «Берёзка»;	2000 1000 1500 2000 1000 2000 1000 1500 1000 500
3	К юбилейной дате: 45 лет 50 лет 55 лет 60 лет 65 лет 70 лет	 1000 3000 3000 3000 3000 3000
4	Премирование к праздникам: ✓ День Дошкольного работника: - педагогический персонал - прочий персонал ✓ Новый год: - педагогический персонал - прочий персонал ✓ День защитников Отечества; ✓ Восьмое марта; - педагогический персонал - прочий персонал	 1000 500 1000 500 1000 500
5	К юбилейным датам учреждения: 50 лет; 55 лет; 60 лет и более;	 500 500 500
6	Материальная помощь: в связи с болезнью работника - операция, дорогостоящее лечение; смерть близких родственников; при выходе на пенсию (проработавшие в саду не менее 10 лет); утрата личного имущества в результате пожара, совершённого преступления или стихийного бедствия; тяжёлое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г.№ 201), либо превышают 38000 руб. и не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утверждённого Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), по ходатайству профсоюзного комитета с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение; приобретение путевки на санаторно-курортное лечение за свой счет.	2500 2000 1000 3000 в размере должностного оклада