

**ПРИНЯТО:**

на общем собрании работников Учреждения  
Протокол № 1 от 01.09.2021г.



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзной организации

Н.В. Карлина

от 01.09.2021г

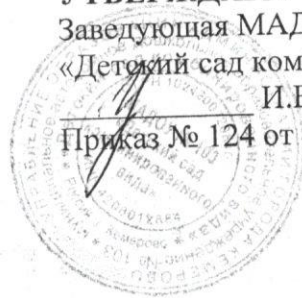
**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующая МАДОУ №103

«Детский сад комбинированного вида»

И.В. Лунева

Приказ № 124 от 01.09.2021г



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о стимулировании труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 103 «Детский сад комбинированного вида»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения №103 «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 труда 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. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от

стимулирующего фонда учреждения и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственно-общественного управления (председатель родительского комитета).

Экономия, сложившаяся по фонду оплаты труда на педагогический и административно-управленческий персонал (финансирование за счет средств областного бюджета) направляется на стимулирующие выплаты педагогическому и административно-управленческому персоналу.



Экономия, сложившаяся по фонду оплаты труда на прочий персонал (финансирование за счет средств местного бюджета) направляется на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

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

## 2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за полугодие (I полугодие: январь-июнь, II полугодие: июль-декабрь).

Установление премияльных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Размеры премияльных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

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

2.3. Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников разрабатывается учреждением, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, который является неотъемлемой частью локального акта учреждения, регламентирующего порядок и условия оплаты труда работников учреждения (приложение № 1 Положения о стимулировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 103 «Детский сад комбинированного вида»).

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 его измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

КОПИЯ  
ВЕРНА



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 работника учреждения.

Сумму максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

Максимальное количество баллов составляет:

- Старший воспитатель, воспитатель – 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал (учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования) – 60 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.4. 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.

На усмотрение учреждения 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.

2.5. Установление ежемесячной премии работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), в состав которой входят:

- работник педагогического персонала- 1 человек;
- работник учебно-вспомогательного персонала – 1 человек;
- работник обслуживающего персонала – 1 человек;
- председатель ПО;

Процесс мониторинга по итогам работы осуществляет мониторинговая группа (далее – группа), в состав которой входят:

- заведующая;
- старший воспитатель;
- заместитель заведующей по АХР;
- старшая медсестра;
- председатель ПО.

2.6. Состав мониторинговой группы, комиссии по премированию утверждается приказом по учреждению по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

КОПИЯ  
ВЕРНА

2.7. Оценка результатов работы сотрудников учреждения, определяется в следующем порядке:

2.8. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором он оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.9. Заполненные работниками оценочные листы передаются членам мониторинговой группы:

- педагогический персонал – старшему воспитателю;
- учебно-вспомогательный персонал (медсестра, младшие воспитатели) – старшей медсестре;
- обслуживающий персонал – заместителю заведующей по АХР;
- работники из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель) - заведующей.

2.10. Члены мониторинговой группы дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

Руководитель учреждения (заведующая) дает оценку качества деятельности каждому работнику.

2.11. 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 премиальной комиссии.

2.12. Руководитель учреждения (заведующая) обеспечивает представление в премиальную комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов по педагогическому и административно-управленческому персоналу, прочему персоналу (учебно-вспомогательный и обслуживающий) 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 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 баллов по педагогическому и административно-управленческому персоналу, прочему персоналу (учебно-вспомогательный и обслуживающий) по соответствующей выплате).

2.13. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальной выплаты по педагогическому и административно-управленческому персоналу, прочему персоналу (учебно-вспомогательный и обслуживающий) отдельно. Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с представителем органа государственно-общественного управления



(председатель родительского комитета).

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

Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

В соответствии с протоколом руководитель издает приказ по учреждению, являющийся основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.14. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет или 3-х лет, а также работникам, находящимся в длительном административном отпуске, устанавливается ежемесячная премиальная выплата в размере:

- педагогическому персоналу - 3000 (три тысячи) рублей;
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 500 (пятьсот) рублей.

2.15. Премиальная выплата выплачивается до наступления следующего срока установления премиальной выплаты в соответствии с условиями настоящего Положения о стимулировании труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 103 «Детский сад комбинированного вида».

2.16. Работнику из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, находящемуся длительно на больничном листе (более 2-х месяцев) премиальная выплата сохраняется до наступления следующего срока установления премии.

2.17. В случае длительного закрытия учреждения по причине, не зависящей от работодателя и работника, размер премиальной выплаты сохраняется до наступления следующего срока установления премии.

2.18. В целях более полного и своевременного использования средств, направленных на стимулирование труда работников учреждения, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается премиальная выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки выплаты, и соответственно, размер начисленных выплат.

В данном случае заседание премиальной комиссии не предусмотрено.

2.19. Дополнительные средства, направленные на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда:

- из средств областного бюджета, используются на премиальные выплаты по итогам работы педагогических работников и административно-управленческого персонала;
- из средств местного бюджета на премиальные выплаты по итогам работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы труда устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом по должностям работников учреждений.

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

КОПИЯ  
ВЕРНА

- премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- премию за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения;
- стимулирующая выплата медицинским работникам учреждения;
- стимулирующая выплата молодым специалистам.

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям устанавливается 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), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

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 учреждении более чем на ставку, размер выплаты 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 выплаты издается приказ руководителя учреждения.



3.4. Специальная выплата медицинским работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей медицинским сестрам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей подростков.

Выплата 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 осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

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

3.5. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам Учреждения, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013г №86-ОЗ «Об образовании».

3.6. 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;
- 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.

Копия  
Кемеровская область

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

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов услуг).

3.11. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного-общественного управления (родительский комитет). Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

3.12. За реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения, в котором дается письменное согласие работника.

3.13. Сложившаяся за предыдущий месяц экономия базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда:

- за счет средств областной субвенции направляются в следующем месяце на выплаты за интенсивность и высокие результаты педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу;

- за счет средств местного бюджета направляются в следующем месяце на выплаты за интенсивность и высокие результаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

#### **4. Иные поощрительные и разовые выплаты**

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

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

КОПИЯ  
ВЕРНА



4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением, как в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) и максимальном значении не ограничен:

- к юбилейным датам учреждения: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет – 1 000 руб.;
- к юбилейным датам работника: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет – 2000 руб.;
- к праздничным дням и профессиональным праздникам – от 1000 руб. до 5000 руб. (размер премии зависит от суммы, которой располагает учреждение на момент ее установления);
- к дате рождения ребенка – 3000 руб.;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения должностным обязанностям – 2000 руб.

4.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 3000 руб.;
- на лечение - 3000 руб.;
- кражами, пожаром, затоплением или другими природными аномалиями – 3000 руб.

ВХОДИТЬ  
ВЕРНА