

МБДОУ № 133
«Детский сад общеразвивающего вида»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
№ 133 "ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО
ХУДОЖЕСТВЕННО-
ЭСТЕТИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЮ
РАЗВИТИЯ ВОСПИТАННИКОВ"

Подписано цифровой подписью:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ № 133 "ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО
ХУДОЖЕСТВЕННО-
ЭСТЕТИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЮ
РАЗВИТИЯ ВОСПИТАННИКОВ"
Дата: 2021.08.10 17:28:33 +07'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МБДОУ № 133
«Детский сад общеразвивающего вида»



г. Кемерово

Раздел 1. Общие положения.

Данное положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, ведомственных управлений образования администрации города Кемерово (МГГ-1-рвание № 45 от 14.04.2011 с учетом изменений, утвержденных решением администрации г. Кемерово №3394 от 30.12.2016).

С целью стимулирования работников МБДОУ № 133 «Детский сад общеразвивающего вида»,

«учреждение», осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного развития творческой активности и инициативы при выполнении

«и» задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основами для стимулирования работников учреждения являются:

- 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
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих

руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

13. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты **и** в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах установленных значений по видам.

Раздел 2. Порядок и условия стимулирования работников ДОУ.

2.1. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда, включая фонд ЗП, установленный на стимулирующую часть оплаты труда, составляет % из них: (на педагогический персонал %, на прочий персонал %) и распределяется по видам

- премиальные выплаты по итогам работы % из них:

- за педагогический персонал - %;
- за прочий персонал - %
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы %:
- за педагогический персонал - %;
- за прочий персонал - %
- я м е поощрительные и разовые выплаты не более% от стимулирующего фонда экономии фонда оплаты труда:
- за педагогический персонал %;
- за прочий персонал - %

2.2. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2.3. Экономия по фонду распределяется:

-премиальные выплаты по итогам работы - %,

-иные поощрительные и разовые выплаты - %.

2.4. Сложившаяся ежемесячная экономия средств по централизованному фонду учреждения направляется на стимулирование педагогических работников учреждения. Данное распределение экономии рассматривается премиальной комиссией учреждения по результатам работы, которой издаётся приказ, устанавливающий конкретные размеры стимулирующих выплат работникам ДОУ.

3. Условия и порядок премирования по итогам работы.

3.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается для каждой категории работников учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за квартал по основной, совмещаемой должности, а также по совместительству:

- в первый квартал - с января по март,

- во второй квартал - с апреля по июнь,

- в третий квартал — с июля по сентябрь,

- в четвёртый квартал - с октября по декабрь.

3.2. Установление премии работникам учреждения, по результатам оценки деятельности исходя из количества набранных баллов (**Приложение №1**), установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной выплаты (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

3.3. Каждому показателю оценки деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определённым количеством баллов.

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 учреждения по виду выплат.

Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников учреждения составляет максимальное количество баллов.

- Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:
- воспитатели (в том числе старший воспитатель) -100 баллов;*
 - прочий педагогический персонал (педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, ПДО) - 60 баллов;*
 - *завхоз, младшие воспитатели-50 баллов; обслуживающий персонал - 30 баллов;*
 - *медицинский персонал- 50 баллов.*

Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей ешмулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность верерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера щжчитающихся выплат, которые закреплены в настоящем положении.

3.4. Порядок заполнения оценочных листов.

3.4.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (**приложение № 2 к настоящему Положению**), в котором работник оценивает результаты своей работы, ироставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

3.4.2. Заполненные работниками учреждения оценочные листы передаются в мониторинговую группу:

- педагогический персонал,
- младшие воспитатели, работники из числа обслуживающего персонала, медицинские работники - старшему воспитателю.

3.4.3. Члены мониторинговой группы анализируют набранную сумму баллов каждым работником учреждения, указанную в разделе «самооценка» оценочных листов, дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников. Представитель мониторинговой группы ставит подпись под данным разделом.

3.4.4. Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

В случае отказа работника заполнять оценочные листы, мониторинговая группа выносит на обсуждение комиссии по премированию.

В установленные сроки, мониторинговая группа предоставляет руководителю информацию:

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения;
- об итоговом количестве набранных баллов по учреждению отдельно по разным категориям работников.

3.4.5. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию по премированию 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 набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
 - об итоговом количестве набранных баллов различными категориями работников 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

но соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников учреждения по соответствующей выплате).

Юмиссия по премированию рассматривает размеры премиальных выплат по итогам по каждому работнику учреждения. Решение комиссии по премированию эывается с профсоюзным комитетом.

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

Комиссия по премированию принимает решение об установлении и размерегальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия

'не менее половины членов комиссии.

3.4.7. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом **(приложение № 3 к настоящему Положению)**, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

3.4.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

3.4.9. Премиальная надбавка вновь принятым, вышедшим из декретного отпуска, переведенным с другой должности работникам учреждения, устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам и АУП - 3.000 рублей,
- учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу - 2.000 рублей.

3.4.10. Работникам учреждения, отказывающимся заполнять оценочный лист по личным мотивам или отсутствующим на работе по уважительной причине в период проведения самооценки в оценочных листах, мониторинговая группа вправе заполнить оценочные листы и проставить свою оценку деятельности этих сотрудников.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения и комиссией по премированию.

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 организации среди населения (городские и областные конкурсы, социальное партнёрство).
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Выплаты по перечню отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее надбавка за интенсивность 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.

Перечень премиальных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, работникам учреждения независимо от фактически отработанного времени:

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Разме рв руб.
<i>1. Выполнение дополнительных работ, неучтённых должностных обязанностей работни ков</i>		
1	За создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групп, кабинетов и пр).	1.500
2	За работу " с различными электронными базами и программами, -за размещение материалов о работе с детьми и пополнение сайта ДОУ.	1.000 1.000
3	За проведение погрузочно-разгрузочных работ: -разгрузка строительных материалов, -погрузка мусора с территории ДОУ.	1.000 500
4	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	1.000
5	За заготовку, переборку овощей и уборку овощехранилища.	1.500
6	За изготовление нестандартного оборудования, учебных пособий, декораций и дидактического материала.	1.000
7	Выполнение текущих ремонтных работ: -побелка,	1.000

	-покраска,	500	
	-шпаклевка, штукатурка стен,	2.000	
	-ремонт наглядных пособий.	500	
8	За выполнение общественной работы, участие в действующих комиссиях:		
	-по списанию и приему материальных ценностей;	200	
	-по контролю закладки продуктов и выходу порций приготовления пищи.	200	
	-премиальная комиссия.	200	!

6

9	Выполнение дополнительных работ по ведению и заполнению больничных листов.	1.00 0
10	Выполнение работы по подготовке учреждения к сезонным мероприятиям по благоустройству территории ДООУ: -опиловка деревьев, -покос травы	2.000 1.50 0
	к началу учебного года, в весенне-осенний, летний период:	500
	-разравнивание прогулочных участков,	
	-вскапывание, полив песка,	200
	- уход за клумбами, цветниками, газонами (посадка, прополка цветов),	300
	-покраска игрового, спортивного оборудования,	: 500
	-побелка и покраска бордюров, покраска ограждения.	500
	зимний период:	500
	-создание снежных городков на групповых участках (горки, снежные фигуры, дорожки),	
	-уборка снега с групповых участков,	200
	-расчистка крыш, (здания ДООУ, прогулочных веранд, сарая)	3.000
	-удаление сосулек	1.00 0
11	Выполнение дополнительных работ по доставке писем и договоров.	500
12	Выполнение дополнительных работ по написанию меню - требования (на период отсутствия старшей м/с).	2.000
13	Выполнение дополнительных работ по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности.	1.00 0
14	Выполнение" дополнительных работ по ведению табеля учёта рабочего времени.	1.00 0
15	За выполнение общественных работ: -ответственный по ТБ, -ответственный по ГО и ЧС.	1.00 0
16	За рубку мяса	500
17	За пошив костюмов к праздникам и конкурсам, пошив штор.	2.000
18	Выполнение дополнительных работ по подготовке и сдачи персонифицированных данных на сотрудников ДООУ.	500
19	За организацию и сопровождение детей в учреждения культуры и искусства.	500
20	За выполнение дополнительных работ по оформлению	1.00

		0
	компенсаций и личных дел на воспитанников и сотрудников ДОУ.	
21	За содержание и уход живого уголка в ДОУ. (птицы, рыбки, черепашки).	500
	2	
	<i>Реализация отдельных видов деятельности ДОУ.</i>	500
22	За участие в детских праздниках в качестве актеров (устанавливается пропорционально количеству сыгранных ролей(за 1 роль)	
23	За участие в работе методических объединений: -районного уровня,	300

	-городского уровня.	500
24	За организацию и участие в субботниках.	До 500
25	За организацию и проведение педсоветов, семинаров и открытых занятий, педагогических конференций с родителями.	1.000
26	За выполнение дополнительных работ по организации конкурсов, по разработке положений о конкурсе, подготовке материалов и проведении конкурсов.	500 ,4*. <
27	За выполнение оформительских работ: -выставка детских рисунков, -тематические выставки к праздничным дням,, детским праздникам.	500 500
3. За особые результаты работы		
28	За выполнение функциональных работ по устранению аварийных ситуаций систем жизнеобеспечения ДОУ.	2.000
4 За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения		
29	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда.	1.000 2.000
30	За сотрудничество с МБОУ ДПО «Научно-методический центр» и работу с КРИПК и ПРО.	

4.3. Порядок установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам.

Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы перечисленные в

п.4.2 устанавливаются по результатам выполнения работы за месяц.

Члены комиссии по премированию рассматривают представленные ходатайства от администрации учреждения и выносят решение о премировании за прошедший месяц.

Разногласия, возникшие при рассмотрении ходатайства, разрешаются в присутствии работника.

Размеры премиальной выплаты, устанавливаемой работникам учреждения,

рассматриваются комиссией по премированию и согласовываются с профсоюзной организацией.

Комиссия по премированию принимает решение об установлении премиальной выплаты

и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

Решение комиссии по премированию оформляется протоколом. На основании протокола

(приложение № 2)

руководитель учреждения издает

приказ,

который является основанием для

выплат.

Раздел 5 **Специальные выплаты**

5.1. **Педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения**, (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;

- 885 рублей педагогическим работникам (старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющими свою деятельность с воспитанниками учреждения.

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 закалывающих 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 специальной выплаты издается приказ руководителя учреждения.

5.2. **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 (законных представителей);

- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной 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.

5.3. Молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце 2 пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-03 «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

-850 рублей - при стаже работы до одного года;

-640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

- 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

- 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома

с отличием. 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 и медицинского работника.

5.4. За качество выполняемых работ

В виде премий в случаях награждения работника:

- Государственной наградой «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - *0,1% от должностного оклада сотрудника.*

6. Иные поощрительные и разовые выплаты.

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

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и общим собранием работников Учреждения в виде разовых премий, праздничным дням и профессиональному празднику.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливаются учреждением, в абсолютном значении.

6.4. ***Материальная помощь*** в учреждении выплачивается работникам детского сада в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников - 2.000руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) — 2.000 руб.
- в связи с трудной жизненной ситуацией - 2.000руб.
- на обучение (в зависимости от стоимости обучения) - 4.000 руб.

Приложение: 1. Показатели стимулирования.

2. Образец протокола.

3. Образец оценочного листа.

4. Копия приказа о составе комиссии по премированию.

