



Согласовано  
Председатель профкома  
МБДОУ детский сад №18  
«Ромашка»


 Н.А. Гребенюк  
«20» сентября 2016г.  
протокол №3

Согласовано  
Председатель  
Родительского Совета МБДОУ  
детский сад №18 «Ромашка»

 Е.С. Чурина  
«21» октября 2016г.  
протокол № 7



Утверждаю  
Заведующая МБДОУ  
детский сад №18  
«Ромашка»

 Г.Ф. Петровская  
«03» ноября 2016г.  
приказ № 206

**Положение  
о стимулирующих выплатах работникам  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад №18  
«Ромашка» комбинированного вида**

Принято: на общем собрании  
работников МБДОУ детский сад №18  
«Ромашка» 20.09.2016г., протокол № 3

Настоящее Положение разработано на основании Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 августа 2016 года №339 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»

## **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 «Ромашка» комбинированного вида (далее – учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, 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. Учреждение 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 и – 60%;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 40%;

иные поощрительные и разовые выплаты – при наличии экономии;

премиальные выплаты – при наличии экономии.

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.

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

## **2. Премиальные выплаты по итогам работы**

2.1. Установление премиальных 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 и представителя органа государственного управления.

Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться работникам учреждения на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций Кемеровской области, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

2.2. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя.

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

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и представителем органа государственного управления 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 календарного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

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

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.

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. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования 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, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию 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 всеми работниками 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 всех работников по соответствующей выплате).

Максимальное количество баллов у административно-управленческого персонала - 90, у педагогического персонала и прочих педагогов – 100, у учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала – 50 баллов.

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

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

представителем органа государственного-общественного управления.

Работники учреждения 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 руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

2.8. 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.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

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

3.1. 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; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы).

3.1.2. Специальная выплата медицинским работникам учреждения составляет **1 885 рублей**.

- 1) 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.
- 2) Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя

учреждения сроком на один месяц. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц не назначается.

- 3) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.
- 4) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.
- 5) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с подпунктами 4 и 5 настоящего пункта.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями учреждения;

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

- 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.
- 2) Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц не назначается.
- 3) 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.
- 4) При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Березовского городского округа и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.
- 5) При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим

работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Березовского городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с подпунктами 4 и 5 настоящего пункта.

б) Для назначения надбавки издается приказ заведующей учреждения.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, молодым специалистам выплачивается 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».

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.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и представителем органа государственного управления учреждения по должностям работников.

3.3. 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.

3.4. 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 работ в протоколе).

3.5. 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 государственно-общественного управления учреждения.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Размер выплат 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.

<b>Категории работников</b>	<b>Показатели стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>Сумма (руб.)</b>
Все работники	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	до 3000 руб.
	Награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами	до 3000 руб.
	Награждение наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, Департамента образования и науки Кемеровской области	до 1000 руб.
	Награждение органами местного самоуправления	до 500 руб.
	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	до 3000 руб.
	Образцовое качество выполняемых работ	до 2000 руб.
	Председателю профкома	до 1500 руб.
Воспитатели	Внедрение инновационной образовательной программы	до 3000 руб.
	Использование современных образовательных технологий (инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса	до 1000 руб.
	Творческий вклад в развитие воспитательно-образовательного процесса	до 1000 руб.
	Организация и участие в городских массовых мероприятиях	до 1000 руб.
	Организация работы кружков	до 1000 руб.
	Разработка и проведение открытых мероприятий	до 1000 руб.
	Оздоровительная работа	до 1000 руб.
	Создание безопасных условий образовательного процесса (отсутствие детского и производственного травматизма)	до 1000 руб.



	Работа по методическому обеспечению учебного процесса	до 1000 руб.
	Участие в работе тематических педагогических советов (выступления)	до 1000 руб.
	Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, муниципальных, региональных	до 1000 руб.
	Экспериментальная работа	до 1000 руб.
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 3000 руб.
	Организация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения: — новые подходы в работе с родителями; — работа по адаптации детей	до 1000 руб. до 3000 руб.
	Интенсивность труда: — работа с наполняемостью группы выше нормы; — длительная замена отсутствующего работника.	до 2000 руб. до 5000 руб.
	За введение ПМПк	до 1000 руб.
Руководители МО	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам дошкольных учреждений, мониторинговые исследования, организацию и проведение массовых мероприятий (Дни здоровья, конкурсов городского и областного уровней, предметных недель)	до 2000 руб.
Прочие педагоги	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 3000 руб.
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, мониторинговые исследования	до 1000 руб.
	Оздоровительная работа	до 1000 руб.
	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам ДОУ	до 1000 руб.
	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	до 1000 руб.
	Образцовое состояние оборудования и инвентаря, соблюдение техники безопасности	до 1000 руб.
	За введение ПМПк	до 1000 руб.
	Интенсивность труда: — работа с наполняемостью группы выше нормы; — длительная замена отсутствующего работника.	до 2000 руб. до 5000 руб.
Заместитель заведующей, завхоз, заведующая складом, медицинский персонал	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 3000 руб.
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет, органов самоуправления, методического совета)	до 1000 руб.
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ	до 1000 руб.
	Своевременное и качественное оформление отчетной документации	до 1000 руб.
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 1000 руб.
	Создание безопасных условий образовательного процесса	до 1000 руб.

	Развитие, содержание и сохранность материально-технической базы учреждения	до 1000 руб.
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 1000 руб.
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 1000 руб.
	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ среди населения	до 1000 руб.
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 1000 руб.
	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДООУ, поддержание теплового режима	до 2000 руб.
	За работу с официальными сайтами по закупкам	до 3000 руб.
Младшие воспитатели и обслуживающий персонал	Проведение генеральных уборок, образцовое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	до 1000 руб.
	Обеспечение доступного качественного питания	до 1000 руб.
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 1000 руб.
	Соблюдение техники безопасности	до 1000 руб.
	Интенсивность труда: — работа с наполняемостью группы выше нормы; — длительная замена отсутствующего работника.	до 2000 руб. до 5000 руб.

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

#### 5. Премияльные выплаты

5.1. Премияльный фонд формируется за счет сложившейся экономии

базовой части фонда оплаты труда и экономии стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Премииальные выплаты выплачиваются в соответствии с действующим Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

5.3. Премииальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа Управления образования и выплачиваются из централизованного фонда (ФОТц).

5.4. Премии работникам учреждения устанавливаются по итогам месяца, квартала, полугодия, года. Размер премий устанавливается в абсолютной величине, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от качества работ.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Все виды выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с конкретной расшифровкой в протоколе комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

6.2. Все виды выплат производятся пропорционально отработанному времени.