



Председатель профсоюзной
организации

Я.В.Баскова

Протокол № 1 от 17.10.2019г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель родительского
комитета

Л.П.Тропина



Заведующая МБДОУ № 236

«Детский сад комбинированного вида»

Шкунденкова С.П.

приказ № 52 от 17.10.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения № 236
«Детский сад комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 236 «Детский сад комбинированного вида» (далее – Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет 31,3% от общего фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и административно-управленческого персонала, которая составляет 79,9% стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (62%, из них: педагогическим работникам и АУП – 86,1%, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 13,9%);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (35%, из них: педагогическим работникам и АУП – 80,6%, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 19,4%);

- иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии фонда оплаты труда).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Премииальная выплата по итогам работы устанавливается работникам Учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей по основной и совмещаемым должностям.

Установление премиальной выплаты по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в Учреждении с обязательным участием в ней представителя от педагогического персонала, представителя от учебно-вспомогательного или обслуживающего персонала, председателя первичной профсоюзной организации, председателя

родительского комитета Учреждения и членов мониторинговой группы. Состав комиссии утверждается приказом по Учреждению.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за предыдущий квартал и выплачиваются в течение текущего квартала.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

2.3. Учреждение по согласованию с председателем профсоюзной организации Учреждения и председателем родительского комитета Учреждения устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников (приложение № 1).

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным 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 показателям стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговую максимальную оценку работника Учреждения.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников Учреждения:

- воспитатели – 100 баллов;
- прочий педагогический персонал – 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.

Стоимость балла для установления премиальной выплаты по итогам работы педагогическому и административно-управленческому персоналу рассчитывается отдельно от прочего персонала (учебно-вспомогательного и обслуживающего).

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

2.5. Порядок заполнения оценочных листов.

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

В оценочном листе указывается фамилия, имя, отчество работника, должность, которую он занимает, период, по результатам работы которого дается оценка деятельности работника.

2.5.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются членам мониторинговой группы. В мониторинговую группу входят: руководитель Учреждения, заместитель заведующей по воспитательной и методической работе, старшая медсестра, завхоз. Состав мониторинговой группы утверждается приказом по Учреждению.

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

- Старший воспитатель: педагогического персонала;
- Заместитель заведующей по АХЧ: учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- руководитель Учреждения: заместителя заведующей по АХЧ, старшего воспитателя, старшей медсестры, шеф-повара.

Руководитель Учреждения дает оценку результатов деятельности каждого работника.

В оценочном листе обязательна подпись самого работника за набранную им сумму баллов, дата заполнения им оценочного листа, подписи членов мониторинговой группы с указанием даты оценивания работника.

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

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.6. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов на всех работников Учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по каждому работнику Учреждения;

- об итоговом количестве набранных баллов педагогическими (включая АУП) и прочими работниками Учреждения отдельно;
- о плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премиальной выплаты по итогам работы, и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, педагогическому и прочему персоналу отдельно;
- о стоимости балла для педагогического и прочего персонала отдельно (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).

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 родительским комитетом.

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 готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и родительским комитетом Учреждения.

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 родительского комитета.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.9. Стимулирующую выплату вновь принятым работникам, работникам, переведенным на другую должность, и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, устанавливать:

- воспитателям – 2500 руб.;
- остальному педагогическому персоналу – 2200 руб.;

- административно-управленческому персоналу – 2500 руб.;
- учебно-вспомогательному персоналу – 2000 руб.;
- обслуживающему персоналу – 1000 руб.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения;
- премии за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- премии за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения;
- стимулирующая выплата медицинскому работнику Учреждения.

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

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям Учреждения;

885 рублей педагогическим работникам Учреждения (инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, педагогу-психологу, учителям-логопедам, старшему воспитателю), 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 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 Учреждении на условиях внешнего совместительства.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя Учреждения.

3.3. Специальная выплата медицинскому работнику Учреждения (далее – выплата медицинскому работнику), назначается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам.

Выплата медицинскому работнику назначается при соблюдении следующих условий:

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

Выплата медицинскому работнику 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 медицинскому работнику осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в Учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинскому работнику не увеличивается.

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

3.5. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы (связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения), мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ:

№ п/п	Наименование видов деятельности, работ, мероприятий	Размер выплаты
1.	За выполнение обязанностей членов постоянно действующих комиссий Учреждения: - по списанию и приему материальных ценностей; - по контролю по закладке продуктов и выходу порций при приготовлении пищи	150 руб. 200 руб.
2.	За исполнение обязанностей дежурного по обеспечению безопасности Учреждения: - в вечернее время (с 16.00 до 19.00) 1 раз в неделю; - в утреннее время (с 7.00 до 8.00) в течение месяца	500 руб. 900 руб.
3.	За исполнение обязанностей контрактного управляющего Учреждения	1000 руб.
4.	За подготовку и предоставление персонализированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ	200 руб.
5.	За выполнение оформительских работ: – выставка детских работ, тематические выставки к праздничным дням; – оформление групп и зала к детским праздникам – оформление игровых участков	500 руб. 150 руб. 1000 руб.
6.	За закладку овощей в овощехранилище	3000 руб.
7.	За переборку овощей в овощехранилище	1000 руб.
8.	За участие в подготовке Учреждения к зимнему сезону	1000 руб.
9.	За выполнение обязанностей членов мониторинговой группы Учреждения	150 руб.
10.	Председателю профсоюзного комитета за работу по разработке и согласованию локальных актов, приказов по стимулированию работников Учреждения	250 руб.
11.	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за одну роль): - за роль, исполняемую на протяжении всего праздника; - за эпизодическую роль	500 руб. 200 руб.
12.	За выполнение печатных работ	200 руб.
13.	За выполнение обязанностей курьера	500 руб.
14.	За выполнение обязанностей ответственного оператора АИС	1000 руб.
15.	За выполнение обязанностей ответственного за работу сайта Учреждения	1000 руб.
16.	За посадку деревьев, кустарников	500 руб.
17.	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ	3000 руб.
18.	За выполнение ремонтных работ: – покраска потолка; – покраска стен; – покраска окон; – покраска уличного оборудования; – покраска ограждения территории Учреждения.	1000 руб. 700 руб. 500 руб. 400 руб. 350 руб.
19.	За разбивку клумб, высадку цветов, уход за клумбами	500 руб.
20.	За изготовление игр, пособий	300 руб.
21.	За обрезку веток деревьев и кустарников	2000 руб.
22.	За уборку листвы	500 руб.
23.	За выкашивание травы на территории Учреждения	2000 руб.
24.	За очистку от снега и сосулек:	

	- крыши здания сада;	2500 руб.
	- козырьков;	650 руб.
	- детских игровых участков	500 руб.
25.	За уборку помещений после дезинсекции	400 руб.
26.	За побелку деревьев, кустарников, бордюров	500 руб.
27.	За уборку снега	1000 руб.
28.	За сооружение снежных построек	до 2000 руб.
29.	За выполнение обязанностей по сопровождению воспитанников на различные мероприятия (спартакиады, фестивали, конкурсы)	500 руб.
30.	За пошив костюмов к различным мероприятиям	1500 руб.
31.	За влажную уборку фойе и крыльца центрального входа	400 руб.
32.	За создание огорода, устройство парника на территории ДОУ и уход за ними	800 руб.
33.	За оздоровительно-профилактическую работу среди воспитанников ДОУ	до 5000

3.6. 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 родительского комитета Учреждения.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. 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.

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

4.3. Премии устанавливаются:

- к юбилейным датам Учреждения (25,30,35,40 и т.д.) – 1000 руб.;
- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) – 1000 руб.;
- к профессиональному празднику работников дошкольного образования – 500 руб.

При установлении премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности Учреждения.

4.4. Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер), супругов – 2000 руб.;
- на лечение работника (в зависимости от тяжести заболевания) – от 500 до 2500 руб.;
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 3000 руб.

4.5. Премияльные выплаты к юбилейным датам Учреждения, к юбилейным датам работника и материальная помощь не выплачиваются работникам Учреждения, находящимся в трудовых отношениях на условиях внешнего совместительства.

5. Заключительные положения

5.1. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств руководитель Учреждения вправе направить сложившуюся по Учреждению экономию базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившуюся за предыдущий месяц, на стимулирование работников Учреждения в следующем месяце.

5.2. В зависимости от размера сложившейся экономии за предыдущий месяц, руководитель вправе распределить ее по видам выплат, предусмотренных локальным актом Учреждения (на увеличение размера премиальных выплат по итогам работы, на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, на иные поощрительные и разовые выплаты), или направить всю экономию на увеличение размера премиальной выплаты по итогам работы в текущем месяце, или направить на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и иные поощрительные и разовые выплаты.

5.3. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации учреждения и председателем родительского комитета учреждения, руководствуясь «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» (Постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011г. № 45 с учетом изменений).

5.4. При изменении размеров стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения приказом по Учреждению вносятся соответствующие коррективы в Положение по стимулированию работников Учреждения.