

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Чумайский детский сад «Солнышко»

Согласованно
Председатель Совета МКДОУ
[Подпись]
Протокол № 2 от «24» 01 2023г.

Утверждаю
Заведующий МКДОУ «Чумайский
детский сад «Солнышко»
Шельдякова В.С.
Приказ № 1 от «24» 01 2023г.



Положение
о стимулировании работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Чумайский детский сад «Солнышко»

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
[Подпись]
Гареева И.В.



Принято на общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 2 от «24» 01 2023г.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения 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, которая составляет 56,14% фонда оплаты труда учреждения. Для педагогического персонала составляет 34,81%, для прочего персонала 59,85% от стимулирующей части. Виды и доли каждого вида выплат:

педагогический персонал

премиальные выплаты за качество по итогам работы 43 % от стимулирующего фонда;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 30% от стимулирующего фонда;

выплаты за выслугу лет и педагогический стаж 22% от стимулирующего фонда;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5% от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии).

прочий персонал

премиальные выплаты по итогам работы 50% от стимулирующего фонда;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 40% от стимулирующего фонда;

выплаты за выслугу лет 10% от стимулирующего фонда.

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 учреждений 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.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за предыдущий расчетный период (полугодие), с выплатой ее равными долями

в течение периода, следующего за расчетным, и по продолжительности ему равным (1 января – 30 июня; 1 июля -31 декабря).

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 проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

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

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного 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 учебного 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.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

педагогический персонал - 100 баллов;

учебно - вспомогательный персонал и сторожей - 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. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Устанавливается следующий порядок и форма заполнения оценочного листа:

- а) Работник проводит самооценку деятельности и представляет заполненный оценочный лист не позднее первого числа следующего за оцениваемым периодом руководителю рабочей группы, созданной приказом по учреждению. В ее состав входят руководитель учреждения, завхоз, председатель ПК.
- б) Рабочая группа до десятого числа месяца, следующего за оцениваемым периодом, проводит оценивание деятельности работника по показателям стимулирования, подсчитывает количество баллов по каждому работнику, заполняет аналитическую информацию:

— о достигнутых значениях индикаторов, показателей эффективности деятельности работника,

— о набранной сумме баллов по каждому работнику;

— об итоговом количестве баллов;

— о стоимости единицы балла;

— о плановом размере стимулирующего фонда;

— о расчетном размере стимулирующей выплаты, причитающейся работнику с учетом набранного количества баллов.

в) Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждому работнику. Разногласия, возникающие при установлении баллов самим работником и членами рабочей группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.6. Аналитическая информация представляется в комиссию по премированию работников учреждения до пятого числа месяца, следующего за оцениваемым периодом.

Расчетный размер премии по каждому работнику учреждения определяется с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла по учреждению. «Стоимость» одного балла при расчете стимулирующей выплаты определяется как частное от планового размера стимулирующего фонда, причитающегося к распределению на очередной период и максимального количества баллов.

Комиссия рассматривает результаты оценок и размер стимулирующих выплат персонально по каждому работнику учреждения.

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

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издаёт проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом и управляющим советом. Согласованный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат

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

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 и управляющим советом 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 органа государственного 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 класса (группы) выше нормы);

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных организаций Чебулинского муниципального района Кемеровской области, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (за исключением профессиональных образовательных организаций), организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее - выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;

фельдшеры;

медицинские сестры;

санитарки.

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 по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

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 в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее

- выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют: воспитатели, младшие воспитатели государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурными подразделениями государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники государственных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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 образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования,

на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимися 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 N 86-ОЗ "Об образовании".

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.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимися наставниками молодым специалистам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждения, в размере 5748 рублей (учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного 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).

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 или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления.

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

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 директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. 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. Лишение и снижение стимулирующих выплат.

5.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующей Учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

5.2. Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников – до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников – до 50%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов – до 50%;
- нарушение должностной инструкции – до 100%;

- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка, нарушение трудовой дисциплины учреждения – до 100%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и других органов) – до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 50%.
- неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения – до 50%.
- замечания по ходу внутреннего контроля – до 50%.
- если конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ – 100%
- конфликтное, бестактное отношение к коллегам , родителям (законным представителям) воспитанников - 50%

Приложение № 1

Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Виды работ, за которые установлены доплаты	Размеры доплат в руб.	Индикаторы измерения	Примечание
1.	Работы по охране труда и пожарной безопасности	500	Планы, протоколы	По факту
2.	Работа председателя профсоюзного комитета	500	Планы, протоколы	По факту
3	Ведение сайта	1000	Приказ, материалы сайта	По факту
4	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	200	Портфолио	По факту
5	Наличие плана самообразования и его выполнение	250	Планы, отчеты	По факту
6	Участие в профессиональном конкурсе (очном): -муниципальный уровень,		Диплом, грамоты, сертификат участника	По факту

	победитель/лауреат/участник -областной уровень, победитель/лауреат/участник - работа в творческой группе по подготовке к конкурсам	1000/500/200 2000/1000/500 500		
7	Работа, направленная на имидж ДОУ Участие в семинарах/фестивалях муниципального уровня	500/1000 300	Методические материалы	По факту
8	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	500	(фото отчет, конспекты)	По факту
9	Разбивка и ухаживание за экспериментальным огородом и цветником	200	Методический материал (фото отчет)	По факту
10	Оформление участков в соответствие с временем года.	500	фотоотчет	По факту
11	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями	200	Дидактические игры	По факту
12	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	200	Методический материал (фото отчет)	По факту
13	Отсутствие задолженности по внесению родительской платы за текущий месяц	100	Справка бухгалтерии	По факту
14	Ведение портфолио	1000	Портфолио	По факту

группы и постоянное его пополнение			
--	--	--	--

Приложение № 2

Перечень выплат за качество выполняемых работ

№ п/ п	Виды премий	Размеры доплат в абсолютной величине (руб.)	Индикаторы измерения
1.	Награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами	2000	Награда федерального уровня
2.	Награждение наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области	1000	Награда областного уровня
3.	Награждение почетной грамотой, благодарственным письмом муниципального уровня	500	Награда муниципального уровня

Приложение № 3

Перечень иных поощрительных и разовых выплат

№ п/п	Наименование и поощрительных и разовых выплат	Размеры выплаты в абсолютной величине (руб.)
1.	Премия к юбилейной дате работника (55 лет для женщины, 60 лет для мужчины)	1000
2.	Материальная помощь: Операция	2000

	в связи со смертью близкого родственника	2000
	платные курсы, семинары	до 5000
	в связи с плановым медицинским осмотром	до 2000
3.	По итогам работы за хорошие результаты	из экономии фонда

