

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПО МБДОУ № 11
Г.М.Рашитова *Г.М.Рашитова*
протокол № 46 от 30.03.2018 г.
заседания профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю.Москвина *И.Ю.Москвина*
приказ № 48 от 30.03.2018 г.



СОГЛАСОВАНО:

председатель Родительского комитета
МБДОУ № 11 «Детский сад
общеразвивающего вида»
Е.А.Гайбель *Е.А.Гайбель*



**Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения № 11 «Детский сад общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-
эстетическому направлению развития воспитанников»**

г. Кемерово, 2018

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБДОУ №11 «Детский сад общеразвивающего вида» 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, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

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

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда составляет 38,78% из них: на педагогический персонал 74,52%;

на АУП 7,33 %; в фонде оплаты труда прочего персонала составляет 18,15% и распределяет по видам:

премиальные выплаты по итогам работы 72,82% из них:

- на педагогический персонал - 78,17 %,
- на АУП – 5,91 %
- на прочий персонал – 15,92%

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 23,06% из них:

- на педагогический персонал - 66,36%,
- на АУП - 8,92%
- на прочий персонал – 24,72%

иные поощрительные и разовые выплаты 4,12 % из них:

- на педагогический персонал – 55,78%,
- на АУП - 23,45%
- на прочий персонал – 20,77 %

или 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 государственного-общественного управления (председателем родительского комитета).

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. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за квартал.

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 председателя органа государственного общественного управления (председателем родительского комитета).

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются положением об оплате труда учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается. 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 (председателем родительского комитета) 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, установленное для каждой категории работников, в оценочном листе составляет:

- воспитатель – 100 баллов;
- старший воспитатель – 100 баллов;
- прочий педагогический персонал – 60 баллов;
- заведующий хозяйством – 50 баллов;
- шеф-повар – 40 баллов;
- старшая медицинская сестра – 50 баллов;
- младший воспитатель – 50 баллов;
- обслуживающий персонал – 30 баллов.

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

- старший воспитатель;

- работник учебно-вспомогательного персонала - 1 человек;
- работник обслуживающего персонала - 1 человек;
- председатель ПО - 1 человек;
- председатель родительского комитета.

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

- заведующая;
- старший воспитатель;
- заведующей хозяйством;
- старшая медсестра;
- председатель ПО.

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

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

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

2.5.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются членам мониторинговой группы:

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

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

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

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

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение премиальной комиссии.

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

о набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;

об итоговом количестве набранных оценок по педагогическому персоналу и прочему персоналу отдельно;

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).

2.8. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальной выплаты по каждому работнику.

2.8.1. Рассчитывает стоимость одного балла по учреждению как плановый размер стимулирующего фонда, предназначенный на установление премии по итогам работы за вычетом фактически начисленных сумм, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговую сумму набранных оценок всех работников учреждения.

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

2.8.3. Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с представителем органа государственно-общественного управления (председатель родительского комитета).

2.8.4. В соответствии с протоколом руководитель издает приказ по учреждению, являющийся основанием для выплаты премии.

2.9. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с невыполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.10. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет или 3-х лет, устанавливается ежемесячная премиальная выплата в размере:

- педагогическому и административно-управленческому персоналу - 3000 (три тысячи) рублей;
- учебно-вспомогательному - 1200 (тысяча двести) рублей.
- обслуживающему персоналу – 900 (девятьсот) рублей

2.11. Премияльная выплата выплачивается до наступления следующего срока установления премиальной выплаты в соответствии с условиями настоящего Положения о стимулировании работников МБДОУ №11 «Детский сад общеразвивающего вида».

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

2.13. Педагогическому персоналу, работающему на условиях внешнего совместительства количество набранных баллов по оценочным листам устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

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

В данном случае заседание премиальной комиссии не предусмотрено.

2.15. Дополнительные средства, направленные на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, используются на премиальные выплаты по итогам работы педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

2.16. Премияльные 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 государственно-общественного управления (председатель 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.

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.

стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям ДОУ;

стимулирующая выплата медицинским работникам ДОУ

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

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

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается **ежеквартально** на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном 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 надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.2. Специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения (далее - выплата медицинским работникам) устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих

условий:

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

Выплата назначается приказом руководителя учреждения сроком **на квартал**. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты 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.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата 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. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. 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 государственного-общественного управления (председателем родительского комитета). Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

№ п/ п	Наименование премиальных выплат	Периодич- ность	Размер доплат в рублях
<i>Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1	Выполнение дополнительных обязанностей по разработке и пополнению сайта ДОУ (сбору информации и т.д)	ежемесячно	1500
2	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ, перенос тяжестей (согласно Р 2.2.2006-05 Гигиена труда - для женщин более 12 кг. для мужчин более 35 кг.): • перенос хозтоваров (мыло, порошок, сода и т.д.); • доставка овощей из овощехранилища (ежедневно); • повару (перенос продуктов питания, баков с готовой пищей (35кг); • кухонной рабочей (перенос овощей, продуктов питания, помощь повару по переносу баков с готовой пищей)	ежемесячно	500 1500 800 800
3	Выполнение дополнительных обязанностей дежурного (вахтера) по соблюдению охранно-пропускного режима: • на территорию, в здание. (ежедневно)	ежемесячно	1000
4	За организацию мониторинга средней заработной платы сотрудников учреждения (председатель первичный профсоюзной организации)	ежемесячно	500
5	За ведение документации по антитеррору, охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС	ежемесячно	300
<i>Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ</i>			
6	Выполнение дополнительных обязанностей оператора АИС ДОУ	единовремен но по факту	1000
7	За заполнение показателей информационных систем: - Доксель; - мониторинга энергоэффективности	единовремен но по факту	500 500

8	За участие: - в погрузке мусора, снега на грузовой транспорт для вывоза с территории образовательного - разгрузка мебели, стройматериалов (брус, доски, цемент, песок и т.д.) с грузового транспорта - в закладке овощей на зиму (разгрузка овощей с машины и транспортировка их в -овощехранилище: до 2 тонн -свыше 2 тонн	единовремен но по факту	1000 800 1000 2000
9	Выполнение дополнительных обязанностей: - опилровка и уборка обломанных веток с деревьев, оформление кустов; - Выполнение дополнительных обязанностей по цветоводству, уходу за цветниками в период с апреля по сентябрь: -посадка семян, выращивание и уход за рассадой; -посадка, прополка, полив на клумбах	единовремен но по факту	1000 500 1000
10	Выполнение дополнительных обязанностей: - очистка крыш беседок, крыш детских домиков от снега, козырьков здания - очистка мягкой кровли и водостоков с крыши (весна, лето, осень от веток и листьев); - зимой от снега и сосулек	единовремен но по факту	1000 1000 5000
11	За участие в ремонтных работах при подготовке учреждения (штукатурка, побелка, покраска и т.д.)	единовремен но по факту	1000
12	За участие (исполнение роли) на совместных мероприятиях воспитанников и родителей; -за ведущую роль	единовремен но по факту	350 500

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 органом государственно-общественного управления учреждения (председателем родительского комитета) в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Поощрительные разовые премиальные выплаты устанавливаются к юбилейным датам работников:

- 50, 55, 60 лет – 1000 рублей.
- к праздничным дням и профессиональному празднику – до 3000 рублей (в зависимости от экономии фонда оплаты труда)

4.4. Материальная помощь в образовательном учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника в сумме:

- в связи со смертью близких родственников- 3000 рублей;
- на лечение работника – до 3000 рублей;

- в связи с кражами, стихийным бедствием – до 5000 рублей;

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

4.5. Поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам образовательного учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления учреждения (председателем родительского комитета).