

Согласовано
Председатель профкома
МБДОУ детский сад №18
«Ромашка»

 М.С. Долгова
«02» декабря 2021г.
протокол № 13



Утверждаю
Заведующая МБДОУ
детский сад №18
«Ромашка»

 Г.Ф. Петровская
«28» декабря 2021г.
приказ № 321

**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» 02.12.2021г., протокол № 13

Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации Березовского городского округа от 15 декабря 2021 года №1103 «О внесении изменений в постановление администрации Березовского городского округа от 02.11.2016 № 800 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского городского округа, созданных в форме учреждений, и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Березовского городского округа»»

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 и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы – 50%;
- 2) выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы – 50%;
- 3) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет
- 4) иные поощрительные и разовые выплаты – при наличии экономии;
- 5) 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.

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. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

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

2.2. К обязательным выплатам относятся:

2.2.1. премиальные выплаты по итогам работы педагогическим работникам

Учреждение устанавливает размер стимулирования на основании квалификационной категории в процентах от доли стимулирующих выплат по итогам работы соответственно: высшая – 60%, первая – 25%, соответствие занимаемой должности – 15%.

Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из формулы расчета.

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.

Формула расчета:

$$Д : К = Д_1 : K_1$$

Д – доля стимулирующих выплат по итогам работы (в рублях)

К – квалификационная категория работника (в процентах)

Д₁ – сумма стимулирующих выплат соответствующей категории

К₁ – количество педагогов имеющих данную квалификационную категорию

Установление премиальной выплаты по итогам работы не связанной с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Размеры стимулирования должны быть относительно стабильными в течение календарного года.

Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников. Порядок определения размера причитающихся выплат закрепляются в локальных актах учреждения.

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения.

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

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 итогам работы разрабатывается учреждением самостоятельно.

Критерии оценки и показатели стимулирования премиальных выплат по итогам работы педагогических работников				
№ п/п	Наименование критерия	Показатели		
		Высшая категория	1 категория	Соответствие занимаемой должности
1.	Соответствие предметно-пространственной среды требованиям реализуемой образовательной программы, возрастным особенностям; обеспечение возможности общения и совместной деятельности, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды.	Творческий подход к созданию предметно-пространственной среды	Соответствие ООП, обогащение учебно-дидактического материала	Соответствие (на одном уровне)
2.	Работа с семьями воспитанников. Использование разнообразных инновационных технологий (выпуск буклетов, бюллетеней, газет, консультаций, анкетирование, конкурсы, организация клубной работы, круглых столов и т.д.)	Больше 3 мероприятий	2-3 мероприятия	Соответствует норме
3.	Участие в экспериментальных	Всероссийский, Региональный	Муниципальный	ДОУ

	инновационных проектах, разработке дополнительных образовательных программ, конференциях, семинарах, вебинарах различных уровней (включая интернет)			
4.	Выступление на городском методическом объединении с опытом работы, проведение открытого мероприятия .Участие в работе творческих групп, педагогических советах, проведение мастер-классов, консультаций , качественное проведение мероприятий Календарного плана воспитательной работы	Муниципальный (творческий подход, высокая оценка)	Муниципальный	ДОУ
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: очные, заочные (интернет-конкурсы)	Всероссийские Региональные	Региональные Муниципальные	Муниципальные
6.	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, спартакиадах, акциях, выставках различного уровня (очные, интернет-конкурсы)	Всероссийские Региональные	Региональные Муниципальные	Муниципальные
7.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья детей. Реализация здоровье-сберегающих программ, технологий, оздоровительных методик.	5 и более	До 5	Менее 3
	Итого:			

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

2.2.2. К выплатам за интенсивность, качество 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).

2.2.3. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения по должностям работников.

2.2.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность, качество 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.

2.2.5. 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).

2.2.6. Показатели стимулирования за интенсивность, качество и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

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

Размер выплат за интенсивность, качество и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Категории работников	Показатели стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты работы	Сумма (руб.)
Все работники	1. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	до 5000 руб.
	2. Награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами	до 3000 руб.
	3. Награждение наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, Департамента образования и науки Кемеровской области	до 2000 руб.
	4. Награждение органами местного самоуправления	до 1000 руб.
	5. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	до 5000 руб.
	6. Образцовое качество выполняемых работ	до 3000 руб.
	7. Председателю профкома	до 1500 руб.

Воспитатели	8. Использование современных образовательных технологий (инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса	до 3000 руб.
	9. Творческий вклад в развитие воспитательно-образовательного процесса	до 2000 руб.
	10. Организация и участие в городских массовых мероприятиях	до 3000 руб.
	11. Организация работы кружков	до 1000 руб.
	12. Разработка и проведение открытых мероприятий	до 3000 руб.
	13. Оздоровительная работа	до 1000 руб.
	14. Работа по методическому обеспечению учебного процесса	до 1000 руб.
	15. Наставничество	до 3000 руб.
	16. Участие в работе тематических педагогических советов (выступления)	до 1000 руб.
	17. Организация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения: — новые подходы в работе с родителями; — отсутствие долга по оплате; — работа по адаптации детей	до 2000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.
Руководители МО	18. Интенсивность труда: — работа с наполняемостью группы выше нормы; — длительная замена отсутствующего работника.	до 3000 руб. до 5000 руб.
	19. 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	20. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 3000 руб.
	21. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, мониторинговые исследования	до 1000 руб.
	22. Оказание консультативной помощи педагогическим работникам ДООУ	до 1000 руб.
	23. За введение ПМПк	до 1000 руб.
Старший воспитатель, завхоз, заведующая складом, медицинский персонал	24. Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 3000 руб.
	25. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДООУ (педагогический совет, органов самоуправления, методического совета)	до 2000 руб.
	26. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ	до 2000 руб.
	27. Своевременное и качественное оформление отчетной документации	до 2000 руб.
	28. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 1000 руб.
	29. Развитие, содержание и сохранность материально-технической базы учреждения	до 2000 руб.
	30. Обеспечение выполнения требований пожарной и	до 2000 руб.

	электробезопасности, охраны труда	
	31. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5000 руб.
	32. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 3000 руб.
	33. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных сетей и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДООУ, поддержание теплового режима	до 5000 руб.
	34. За работу с официальными сайтами	до 3000 руб.
Младшие воспитатели и обслуживающий персонал	35. Проведение генеральных уборок, образцовое состояние закреплённых участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	до 3000 руб.
	36. Обеспечение доступного качественного питания	до 3000 руб.
	37. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 3000 руб.
	38. Соблюдение техники безопасности	до 1000 руб.
	39. Интенсивность труда: — работа с наполняемостью группы выше нормы; — длительная замена отсутствующего работника.	до 3000 руб. до 5000 руб.

2.2.7. 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 по возрастной 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.

2.2.8. 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.
- 6) Для назначения надбавки издается приказ заведующей учреждения.

2.2.9. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам), 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 № 86-03 «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

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.

2.3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:

Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно и оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Категории работников	Показатели стимулирующих выплат за непрерывный стаж в данном учреждении	Сумма (руб.)
Все работники	- 5 лет - 10 лет - 15 лет - 20 лет	1000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 4000 руб.

3. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

3.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

3.3. 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.

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер доплат в % от должностного оклада (в процентах или рублях)
Иные поощрительные, разовые выплаты и материальная помощь (до 10 000 тыс. рублей)	Премия при награждении: - ведомственными наградами Министерства просвещения РФ; - наградами Кемеровской области –Кузбасса; - министерства образования Кузбасса; - администрации Березовского городского округа; - управления образования Березовского городского округа	10 000 5 000 5 000 3 000 2 000
	Юбилейные даты: - 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет	10 000
	Премии к праздничной дате: 23 февраля - для мужчин, 8 марта – для женщин; Новый год	5 000
	Премии к профессиональным праздникам	5 000
	Материальная помощь: - потребность в восстановлении здоровья в связи с болезнью, несчастным случаем, аварией или иных случаях; - смерть близких родственников (родителей, детей, супруга); - утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия.	10 000

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.

4. Премияльные выплаты

4.1. Премияльный фонд формируется за счет сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда и экономии стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

4.2. Премияльные выплаты выплачиваются в соответствии с действующим Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

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

4.4. 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.

5. Заключительные положения

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

5.2. Все виды выплат производятся пропорционально отработанному времени.