

Согласовано:

Председатель ППО

МАДОУ № 14

«Центр развития ребенка-детский сад»

Л.Б. Горелова  
" 09 " 2019 г.



Утверждаю:

Заведующая

МАДОУ N 14

«Центр развития ребенка-детский сад»

И.В. Денисенко

" 09 " 2019 г.



Согласовано:

Председатель Наблюдательного совета

Т.Н. Овчинникова

*(Signature)*

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ № 14

«Центр развития ребенка- детский сад»

## **Положение о стимулировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 14 «Центр развития ребенка-детский сад»**

### **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 14 «Центр развития ребенка-детский сад» (далее – учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения 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, заведующей учреждением, 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 общем фонде оплаты труда составляет 30,4 % из них (на педагогический персонал 65 %; на прочий персонал 35 %), и распределяется на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы 53,2 % от стимулирующего фонда из них:

на педагогический персонал 64 % на  
прочий персонал 36%.

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 46,8 % от стимулирующего фонда из них:

на педагогический персонал 59,4 % на  
прочий персонал 40,6 %.

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

### **2. Премии по итогам работы**

2.1. Премия по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за полугодие.

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.

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 выборным профсоюзным органом и родительским комитетом 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.

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 баллов по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Премиальная выплата работникам устанавливается на основании результатов их деятельности за три месяца и выплачивается в течение трех месяцев. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.5. Установление премиальной выплаты работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям стимулирования, установленных для каждой категории работников (приложение № 1), и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной выплаты (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

2.6. Каждому показателю стимулирования работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели - 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал-60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал- 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.6. Порядок заполнения оценочных листов

2.6.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист с указанием Ф.И.О., должности и периода (по результатам работы которого дается оценка деятельности работника), в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.6.2. Заполненные работниками (с датой заполнения и подписью работника) оценочные листы и аналитические материалы передаются членам мониторинговой группы:

- Воспитатели, педагог-психолог, прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели – старшей медицинской сестре;

- Учителя-логопеды – председателю психолого-медико- педагогического консилиума;
- Работники из числа обслуживающего персонала – завхозу.
- Работники из числа административно-управленческого персонала, медицинские работники - заведующей.

2.6.3. Члены мониторинговой группы в составе: заведующая, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз, председатель психолого-медико-педагогического консилиума, дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Заведующая дает оценку результатов деятельности каждому работнику. В оценочных листах обязательно 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.

2.7. Заведующая учреждением обеспечивает представление в комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию:

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения;
- об итоговом количестве набранных баллов по учреждению;
- плановом размере стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной выплаты работникам учреждения;
- «стоимости» единицы балла по учреждению (размер стимулирующего фонда учреждения, деленный на итоговое количество баллов, набранное работниками учреждения);
- размере причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.8. Размеры премиальной выплаты, устанавливаемой работникам учреждения, рассматриваются комиссией и согласовываются с представителем профсоюзной организации и представителем Общего собрания.

2.9. Комиссия принимает решение об установлении премиальной выплаты и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

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

2.11. Решение комиссии оформляется протоколом (приложение № 2), который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и представителем Общего собрания. На основании протокола заведующая издает приказ, который является основанием для выплаты.

2.12. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.13. Премиальная выплата вновь принятому, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком работнику устанавливается в следующих размерах:

Категория работников МДОУ	Размер доплат
Воспитатели	4000 руб.
Прочий педагогический персонал	4000 руб.
Административно-управленческий персонал	4000 руб.
Учебно-вспомогательный персонал	3000 руб.
Обслуживающий персонал	3000 руб.

Данная надбавка будет производиться до начисления баллов по показателям стимулирования.

2.13. 7. Заведующая учреждением вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной выплаты по итогам работы, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплаты), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной надбавки, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа и представителем Общего собрания.

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующей по согласованию с выборным профсоюзным органом и представителем Общего собрания по должностям работников учреждения в виде премий:

- за качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- успешную реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- работу в группе наполняемостью выше установленной.

3.1.1. Работникам МАДОУ № 14 назначается специальная выплата (надбавка). Право на надбавку стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования имеют работники МАДОУ № 14:

в размере 1885 рублей - воспитатели, младшие воспитатели, медицинские сестры, врачи-специалисты;

в размере 885 рублей - педагогические работники (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования).

3.1.2. Надбавка 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 закалывающих процедур.

3.1.3. Надбавка 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.

3.1.4. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение надбавки осуществляется пропорционально нагрузке.

3.1.5. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в МАДОУ № 14, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

3.1.6. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных организациях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, надбавка МАДОУ № 14 назначается в соответствии с пунктами 7.4. и 7.5. настоящего Положения.

3.1.7. Надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени одновременно с выплатой заработной платы. Для назначения надбавки издается приказ заведующей МАДОУ № 14.

На надбавку, которая включается в состав заработной платы, начисляется районный коэффициент, производятся отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Начисленная сумма надбавки включается в совокупный доход работника при расчете больничного листа, отпускных.

3.1.8. 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 N 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. Установление выплаты за интенсивность труда работникам учреждения осуществляется исходя из перечня показателей за интенсивность и высокие результаты работы (приложение № 3), и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления выплаты.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом по учреждению, в котором должно быть письменное согласие работника (с приказом ознакомлен).

3.3. Выплата устанавливается на определенный период времени по каждому показателю.

#### **4. Иные поощрительные и разовые выплаты**

4.1. Иные поощрительные выплаты устанавливаются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, направляемая на иные поощрительные и разовые выплаты педагогического персонала составляет 5%. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала, направляемая на иные поощрительные и разовые выплаты прочего персонала составляет 5%

4.2. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в виде разовых премий:

4.2.1. За выполнение разовых работ:

- внеплановый, мелкий ремонт – до 2000 рублей;

- внеплановый ремонт – до 3000 рублей;

- монтаж, установка различных конструкций – до 2000 рублей;

- изготовление мелких пособий – 500 рублей;

- изготовление пособий, костюмов, декораций (в зависимости от объема и сложности) – до 2000 рублей;

- участие на празднике в качестве актера (в зависимости от сложности и количества ролей) – 500; 700; 1000 рублей;

- дежурство во время проведения массовых мероприятий – 200 рублей;

- за участие в работе комиссий - до 500 рублей;

- за дополнительный объем работ – до 5000 рублей.

4.2.2. К юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) – 2000 руб.;

4.2.3. К праздничным дням и профессиональному празднику – до 5000 рублей;

4.2.4. По итогам работ:

- за учебный, календарный год, полугодие, квартал (в зависимости от экономии по фонду оплаты труда) – до 5000 руб.;

- за проведение ремонта – до 3000 рублей;

- за подготовку к новому учебному году – до 3000 рублей;

- за проведение открытого мероприятия – до 2000 рублей.

4.3. Выплаты устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах имеющихся у учреждения средств и максимальными размерами не ограничиваются. При установлении размера выплаты конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения

4.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 2000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – 1000; 1500; 2000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом заведующей.

## **5. Дополнительные выплаты на повышение заработной платы педагогического персонала**

5.1. Дополнительные средства на повышение заработной платы педагогических работников распределяются по видам стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы (70% от предусмотренных дополнительных средств);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (30% от предусмотренных дополнительных средств).

5.2. Дополнительные выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения и членом Общего собрания учреждения.

5.3. Для распределения части дополнительных средств, направленных на выплаты по итогам работы применяется размер причитающейся премиальной выплаты по каждому педагогическому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов на данный период выплат и стоимости балла (исходя из размера части дополнительных средств, направленных на выплаты по итогам работы).

5.4. Распределения части дополнительных средств, направленных на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется исходя из перечня показателей за интенсивность и высокие результаты работы (приложение № 3), и размера части дополнительных средств, направленных на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Дополнительные средства не направляются на иные поощрительные разовые выплаты.

Приложение № 3

к Положению о стимулировании  
работников МАДОУ № 14«Центр развития  
ребенка-детский сад»

### **ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

	Наименование работ	Размер доплат	
За качественное выполнение дополнительных работ	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (замещение отсутствующего работника)	До размера оклада отсутствующего работника	
	За работу в «Портале закупок»	2000 руб.	
	Выполнение обязанностей ответственного за аттестацию педагогических работников	1000 руб.	
	Выполнение обязанностей ответственного за конкурсное движение педагогических работников	1000 руб.	
	Членам постоянно действующих комиссий	250 руб.	
	За изготовление учебных пособий, нестандартного оборудования	1000 руб.	
	За подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ	1000 руб.	
	За разработку нормативно-организационной базы	500 руб.	
	За работу по созданию и ведению сайта образовательного учреждения	1000 руб.	
	За заполнение показателей автоматизированной информационной системы «Образование Кемеровской области» (АИС)	1000 руб.	
	За заполнение показателей информационных систем	1000 руб.	
	За работу с Городской больничной кассой, включая оформление и продление медицинских полюсов	1000 руб.	

	сотрудников учреждения	
	За выполнение дополнительной работы: - охрана труда и соблюдение техники безопасности; - ГО и ЧС;	1000 руб.
	За ведение табеля учета рабочего времени	500 руб.
	За участие в детских праздниках в качестве актеров	до 5000 руб.
	За выполнение функций дежурного по обеспечению безопасности дошкольного учреждения	700 руб.
	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящих в должностные обязанности сотрудника)	до 2000 руб.
Реализация отдельных видов деятельности учреждения	За разработку и реализацию авторских программ и методических разработок не входящих в основную общеобразовательную программу учреждения	1000 руб.
	За высокие результаты по укреплению физического и психического здоровья воспитанников	до 1500 руб.
	За качественное осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников	1000 руб.
	За активное участие в работе методических объединений, творческих групп	1000 руб.
	За участие в инновационной деятельности МАДОУ	1000 руб.
	За организацию дополнительных оздоровительных мероприятий, оказание профилактической помощи воспитанникам	до 2000 руб.
	За организацию и использование инновационных форм взаимодействия с семьями для обеспечения полноценного развития воспитанников	до 1000 руб.
Особый режим работы	Обеспечение безаварийной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем в выходные и праздничные дни	500 руб.
	За особый режим работы по уборке снега (в зависимости от объема)	до 2000 руб.
	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями	до 1000 руб.
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	За организацию и (или) проведение семинаров, педагогических советов, открытых занятий	до 1000 руб.
	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	до 2000 руб.
	За участие в профессиональных конкурсах МАДОУ, района.	до 1000 руб.
	За участие в профессиональных конкурсах города	до 5000 руб.
	За участие в профессиональных конкурсах области, России	до 5000 руб.
	Оказание консультативной и методической помощи родителям по вопросам воспитания, обучения и развития детей	500 руб.
Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	За заготовку овощей, ягод и их переработку	500 руб.
	За переборку овощей в зависимости от объема	до 2000 руб.
	За участие в подготовке учреждения к зимнему сезону, началу учебного года, в зимний период очистка крыш от снега, оформление кустарников, снос травы	до 5000 руб.
	За выполнение разовых поручений	до 1000 руб.



	За мелкий ремонт	до 1000 руб.
	За выполнение работ по ремонту мебели, спортивного инвентаря и оборудования, наглядных пособий; монтажу учебного и хозяйственного оборудования	2000 руб.
	За выполнение обязанностей курьера	1000 руб.
	За работу связанную с разгрузкой и погрузкой продуктов, хозтоваров, переносом тяжестей	1000руб.
	Выполнение важных поручений	1000 руб.
	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	до 3000 руб.
	За своевременность и высокое качество сдачи отчетности	до 5000 руб.
	За проведение мониторинга начисления заработной платы сотрудникам ДОУ	до 3000 руб.
	За работу по заполнению базы бухгалтерских программ и заполнение эл.базы и прочих программ	до 3000 руб.