

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.С.Белянова  
Протокол № 2 от «27» 10.2022г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующая МАДОУ № 169  
Л.А.Кириченко  
приказ № 88 от 27.10.2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о стимулировании работников  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения №169  
«Детский сад комбинированного вида»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано 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.

1.2. 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.

1.3. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы: педагогическому персоналу – 50,55%; учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 45,2% ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: педагогическому персоналу – 56,4%; учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 63,7% ;
- иные поощрительные и разовые выплаты: педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии.

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно.

1.4. Учреждение, по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного управления, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, которые, на усмотрение учреждения, могут оцениваться:

- премиальные выплаты по итогам работы - количеством баллов;
- остальные виды выплат - в абсолютном денежном выражении.

1.5. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

1.6. Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

1.7. Экономии средств централизованного фонда учреждения использовать на стимулирование педагогических работников.

## 2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Стимулирующая выплата по итогам работы устанавливается для каждой категории работников учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей по основной, совмещаемой должности, а также по совместительству.

2.2. Установление премии 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 государственно-общественного управления (или иного органа самоуправления, обеспечивающим в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением).

2.3. Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и управляющего Совета (или иного органа самоуправления, обеспечивающим в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением), который является неотъемлемой частью локального акта учреждения, регламентирующего порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2.4. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы его измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются:

- количеством баллов;
- в процентном отношении к должностному окладу (ставке) (для внешних совместителей).

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения показателя премирования 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 работника учреждения.

2.5. Порядок заполнения оценочных листов

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

2.5.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед и прочий педагогический персонал – заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе (старшему воспитателю);
- Младшие воспитатели – старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – заведующему хозяйством.
- Работники из числа административно- управленческого персонала, медицинские работники - руководителю учреждения.

2.5.3. Члены мониторинговой группы в составе: руководитель учреждения, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе (старший воспитатель), старшая

медицинская сестра, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе (заведующий хозяйством), дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку результатов деятельности каждому работнику.

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.

2.5.4. В состав премиальной комиссии входят: представители от педагогического персонала учреждения, учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала, представители от профсоюзной организации и представители мониторинговой группы.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает представление в мониторинговую комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию о:

- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;
- итоговом количестве набранных оценок по всем работникам учреждения;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;
- «стоимости» единицы оценки (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).

2.7. Комиссия по премированию рассматривает размеры стимулирующей выплаты по каждому работнику.

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

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим Советом (или иным органом самоуправления, обеспечивающим в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением). Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.8. Стимулирующую надбавку вновь принятым, вышедшим из декретного отпуска работникам устанавливать: педагогическим работникам – 3000 рублей, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу, мед. работнику – 2000 рублей (из расчета установленной ставки) при условии выхода на работу в течение оценочного периода сроком до окончания текущего оценочного периода.

2.9. На усмотрение учреждения, 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 стимулирующей выплаты, и соответственно, размер начисленных выплат.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются на полгода и выплачиваются ежемесячно в течении этого времени.

2.10. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей премирования всех категорий работников по результатам выполнения их должностных обязанностей; порядок определения стоимости единицы оценки; порядок определения размера причитающихся выплат, возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде, которые закрепляются в локальном акте учреждения.

2.11. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

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

Оценочные листы заполняются 1 раз в полгода и выплачивается в течении 6 месяцев. Работники, имеющие внутреннее совместительство, а так же совмещающие по должности, оценивают себя и заполняют оценочные листы по двум должностям по нагрузке.

2.12. Работникам учреждения, отказывающимся заполнять оценочный лист по личным мотивам или отсутствующим на работе по уважительной причине в период проведения самооценки в оценочных листах, мониторинговая группа вправе заполнить оценочные листы и проставить свою оценку деятельности этих сотрудников.

2.13 Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальные выплаты не выплачиваются в течении 3 месяцев. (Приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом, по должностям работников учреждений в виде премий за:

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат,
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения,
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения;

#### 3.2. Перечень выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в рублях и %
<b>1. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</b>		
1	Выполнение работы по разработке и пополнению сайта ДОУ	1000-3000 руб.
2	За выполнение дополнительного объема работ по благоустройству территории: - В весенне-летний период: оформление участков, клумб; - Посадка, полив, прополка цветника и огорода; - В зимний период: сооружения и заливка зимних построек, уборка участка от снега);	500-3000 руб.
3	Выполнение работы оператора АИС ДОУ(сайт)	3000 руб.
4	Выполнение работы оператора АИС «Образование»	3 000 руб.
5	Выполнение работы оператора по сайту bus.gov.ru	2000руб.
6	-Выполнение работы оператора по сайту «Госзакупки»	3000 руб.

	-ответственный за мониторинг энергоэффективности АРМ	4000 руб
7	Выполнение работы оператора Doxcell	3000 руб.
8	Выполнение работы по сотрудничеству с социальными центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта.	1000руб.
9	Выполнение работы по доставке писем и договоров	1000 руб.
10	За выполнение дополнительного объема работ по сдаче отчетности в ПФ РФ, Ленинский военный комиссариат г.Кемерово, ЦЗН г. Кемерово, Росстат г. Кемерово	2000руб.
11	Членам постоянно действующих комиссий: - по списанию и приему материальных ценностей; - по контролю по закладке продуктов и выходу порций при приготовлении пищи (за исключением тех работников, в чьи основные должностные обязанности это входит)	1000 руб 500 руб
12	Выполнение работы по контролю за выполнением СанПин(сантройка)	1000 руб.
13	Выполнение работы по изготовлению атрибутов, декораций	500-1000 руб
14	Выполнение работы по погрузочно-разгрузочным (доставка продуктов в пищеблок)	1000-2500 руб.
15	Выполнение работы по приему и раздаче питьевой воды «Танай» по группам	1000 руб.
16	Выполнение работы по побелке овощехранилища, уборке в овощехранилище, проведению генеральных работ и косметического ремонта	500-2000 руб.
17	Выполнение работы по сбрасыванию снега с - крыши: - козырьки	2500-5000руб 3 000 руб.
18	Выполнение работы по организации медицинских осмотров и гигиенического обучения сотрудников Написание меню-требование	2 000 руб. 3000 руб
19	Выполнение работ по одеванию и раздеванию детей ясельных и младших групп в период прогулки	1000-2000 руб.
20	Выполнение работ по подготовке ДООУ к текущему ремонту	1000-2000 руб.
21	Выполнение работы в период ремонта ДООУ (побелка,покраска)	1000- 4000 руб.
22	Выполнение работы в подготовке учреждения к началу учебного года	1 000 - 3000руб.
23	Выполнение работы по оформлению листов нетрудоспособности	1000 -2000руб
24	Выполнение работы по оформлению стендов для сотрудников и родителей	500-1000 руб
25	Выполнение работы по очистке территории ДООУ от снега в выходные и праздничные дни	1000-3000 руб.
26	Выполнение работы по монтажу и демонтажу учебного и хозяйственного оборудования	1000-2000 руб
27	Выполнение работ по ежедневной транспортировке овощей из овощехранилища	1000-3000руб.
28	Выполнение работы по контролю за своевременностью родительской оплаты за содержание воспитанников в ДООУ	1000 руб.
29	Выполнение дополнительных обязанностей воспитателей по содержанию в порядке территории своего участка	1000 руб.
30	Выполнение работы по подготовке к сертификации,сертификация.	1000-2000 руб
31	Выполнение работы оператора инстаграмм.	2000 руб
32	Контроль и техническое обслуживание: -медицинской техники -оборудования пищеблока и прачечной	2000 руб
33	-За ведение табеля учета рабочего времени, -за ведение табеля учета посещаемости детей в ДООУ.	1000 – 2000 руб
<b>2.Реализация отдельных видов деятельности учреждения:</b>		
1	За участие в детских праздниках в качестве актеров: в одном утреннике в двух утренниках	500 руб. 800 руб.

	в четырех утренниках в качестве ведущего	2000 руб. 3000 руб
2	За руководство методическими объединениями: - районного уровня - городского уровня	1000 руб. 2000 руб.
3	За участие в творческой группе по инновационной деятельности	1000-3000 руб
<b>3. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения:</b>		
1	За выполнение авторских печатных работ: - сценариев к праздникам, тематическим вечерам - статей, - методических разработок, учебных программ, - учебных программ с рецензией.	500 руб. 600 руб. 1000 руб. 1500 руб.
2	За участие в семинарах, конференциях в качестве докладчика: 1. На уровне ДООУ 2. Районный уровень 3. Городской уровень 4. Областной уровень	700 руб. 1500 руб. 2500 руб. 4000 руб.
3.	За проведение открытых мероприятий для коллег: ДООУ района города области	500 руб. 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб.
4	Выполнение работы по оформлению выставки детских рисунков, тематической выставки к праздничным дням, детским праздникам ,оформление фойе учреждения	1000 руб
5	Выполнение работы по подготовке воспитанников к участию в конкурсах(районных, городских, областных, международных)	1000 - 2000руб.
6	За участие в конкурсе: -районное - городское -областное	2000 руб 3000 руб 4000 руб

3.3. Выплаты производятся за фактически отработанное время или фиксированной суммой, которые определяются в приказе.

3.4. 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 руководителя учреждения.

3.5. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности и выплачивается ежемесячно по основной и совмещаемой должности.

3.6. Экономия средств стимулирующего фонда оплаты труда учреждения, сложившаяся за интенсивность и высокие результаты работы, использовать на стимулирование основных работников в соответствии с полученными баллами.

#### **4. Иные поощрительные 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.

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

к праздничным дням	1000
к профессиональному празднику	1000
к юбилейной дате работника	1000
к юбилейной дате учреждения (10,20,30,40,50 лет)	1000
материальная помощь:	
на лечение (в зависимости от тяжести заболевания)	от 500 до 2 000
в связи со смертью близких родственников	2 000
в связи с кражами, пожаром, наводнением	2 000

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения единовременных поощрительных выплат оговариваются в локальном акте учреждения.

4.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

## **5. Условия и порядок установления премиальных выплат, носящих единовременный характер, оказания материальной помощи.**

5.1. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения производятся премиальные выплаты, носящие единовременный характер:

- за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работ учреждения или конкретного работника, и не связанных с выполнением основных должностных обязанностей (в приказе по учреждению конкретизируется: за какое задание (работу), выполненную на высоком уровне работник премируется);

- по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников учреждения (в приказе по учреждению конкретизируется: за организацию и качественное проведение какого мероприятия работник премируется);

- за образцовое качество выполняемых работ при награждении работника Почетной грамотой, благодарственным письмом департамента образования и науки Кемеровской области, Главой муниципального образования, присвоении почетных званий РФ, награждении знаками отличия, орденами и медалями РФ за заслуги в области образования;

5.2. Согласно информационному письму от 21 января 2013 г. за № 04-04-12/124, сложившаяся за предыдущий месяц экономия базовой, стимулирующей части фонда оплаты труда должна направляться в следующем месяце на стимулирование труда работников учреждения, из которой не менее 60 % на педагогический персонал. Экономия централизованного фонда учреждения полностью направлять на стимулирование труда педагогических работников.

5.3. Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

5.4. Премии устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах имеющихся у учреждения средств и максимальными размерами не ограничиваются.

5.5. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

5.6. Вознаграждение не выплачивается при:

- неоднократном, грубом нарушении инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- недобросовестном отношении к работе;

5.7. Все случаи непримирения рассматриваются руководителем ДООУ и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

**6. Выплаты работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольных организаций.**

6.1. На основании Постановления Коллегии администрации Кемеровской области № 429 от 14.10.2013 г. выплата ежемесячных надбавок производится всем работникам в следующих размерах:

Должность	Размер надбавки (руб.)
Воспитатель	1885
Младший воспитатель	1885
Учитель-логопед	885
Старший воспитатель	885
Музыкальный руководитель	885
Педагог дополнительного образования	885
Педагог-психолог	885

6.2. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

6.3. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально нагрузке.

**7. Выплаты медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих программу дошкольного образования.**

7.1. На основании Постановления Коллегии администрации Кемеровской области № 110 от 27.02.2012 г. выплата ежемесячных надбавок производится всем работникам в следующих размерах:

Должность	Размер надбавки (руб.)
Врач	1885
Старшая медсестра	1885
Медсестра	1885
Медсестра по массажу	1885

7.2. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

7.3. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально нагрузке.



## **8. Выплаты молодым специалистам**

8.1. «Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

8.2. Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

8.3. Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

8.4 К заявлению прилагаются 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.

8.5. Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

8.6. 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.»

8.7.«Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы».