



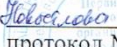
Согласовано:  
Председатель УС  
 А.В. Денисова

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ  
детский сад № 110  
города Белово



 Е.Н.Гобрик  
приказ № 4 от 25.10.17

Положение о стимулирующих выплатах  
работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 110 «Ласточка» города Белово»

Согласовано:  
Председатель ПК  
 Л.В.Новоселова  
протокол № 5 от 25.10.2017



Принято:  
на общем собрании  
трудоового коллектива  
протокол № 9 от 25.10.2017г

Белово

## 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 110 «Ласточка» города Белово» (далее Учреждение) 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, руководителя Учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение на основании бухгалтерской справки распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60% от стимулирующего фонда)

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; 20%

выплаты за качество выполняемых работ; 10%

выплаты за непрерывный стаж работы 5%

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

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, устанавливаются пропорционально объему выполненным работ или фактически отработанному времени.

## 2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения 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, осуществляющего общественное управление учреждением.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие. Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты определяются Положением об оплате труда учреждения. 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, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом, осуществляющим общественное управление Управляющим советом Учреждением устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

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 измерения.

По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Максимальное количество баллов для определенной категории работников по отношению к максимальному количеству баллов составляет следующее соотношение:

2.3.1. Административно- управленческий персонал: ( заместитель заведующего по АХЧ ) – 40 баллов;

2.3.2 Педагогический персонал :

- воспитатель, включая старшего; музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель- логопед, педагог дополнительного образования – 100 баллов.

2.3.3. Учебно-вспомогательный персонал:

- старшая медицинская сестра, медицинская сестра; младшая медицинская сестра-80 баллов;
- младший воспитатель – 50 баллов
- специалист по охране труда; делопроизводитель- 70 баллов;

2.3.4. Обслуживающий персонал:

- грузчик, повар, шеф-повар, , кладовщик, машинист по стирке, кастелянша, сторож, кухонный рабочий, , швея, - 50 баллов.

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

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

Стоимость одного балла рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда ( на учетный период- месяц) и общей суммы набранных баллов работниками по категориям(АУП, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал), размер выплат устанавливается путем умножения « стоимости» одного балла на количество баллов по каждому работнику , в соответствии с количеством выходов.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода стимулирующая выплата устанавливается за фактически отработанное количество дней в месяце. Ежемесячно производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат по фактически отработанным дням.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.5.1. Порядок заполнения оценочных листов:

2.5.1.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (не позднее 15 числа, месяца следующего за окончанием полугодия - до 15 июля, до 15 января). В котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности).

2.5.2. Заполненные оценочные листы работники передают :

2.5.2.1. Педагогические работники – старшему воспитателю;

2.5.2.2. Учебно-вспомогательный персонал - заместителю заведующего по административно-хозяйственной части;

2.5.2.3. Обслуживающий персонал – заместителю заведующего по административно-хозяйственной части;

2.5.2.4. Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, делопроизводитель, заместитель заведующего по АХЧ – заведующему дошкольного учреждения.

2.5.3. Руководители подразделений дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

2.5.4. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и руководителями по каждой категории, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом ставится подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. В случае, если единого мнения не достигнуто, разногласия выносятся на обсуждение комиссии. Комиссия оценку индикатора выставляет путем открытого голосования, с записью итогов голосования в протокол заседания комиссии.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает не позднее 20 числа, месяца следующего за окончанием полугодия, представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат для согласования полученных результатов с органом общественного управления;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- «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).

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с органом, осуществляющим общественное управление учреждением.

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

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей (оценочный лист) разрабатывается

учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа, осуществляющего общественное управление учреждением.

Перечень показателей стимулирования (форма оценочного листа) является приложением к Положению, регламентирующему порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

### 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 учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы) .  
( Приложение № 1 )

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам Беловского городского округа, созданных в форме учреждений, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), в следующих размерах:

- 1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;
- 885 рублей санитаркам.

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

медицинские сестры;

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.

Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующего учреждением сроком на 1 месяц. 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 .

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно) в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;
- 885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

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

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

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);  
отсутствие несчастных случаев и травм у детей;  
систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

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

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Беловского городского округа и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Беловского городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

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 и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

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

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются 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. ( Приложение 1).

3.4. 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.

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

#### 4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом, осуществляющим общественное управление учреждением в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.3

Награда	сумма
Награждение наградами Администрации Кемеровской области	До 5000 рублей

Награждение наградами Администрации Беловского городского округа	До 3000 рублей
--	----------------

## 5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом, осуществляющим общественное управление учреждением в виде премий.

5.2. Размер указанных выплат может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении за стаж работы в данном учреждении:

стаж	сумма
От 3 до 5	200 рублей
6-10 лет	350 рублей
Свыше 11 лет	500 рублей

Порядок, размеры, условия назначения выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

## 6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда в размере 5 процентов от планового размера стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом, осуществляющим общественное управление учреждением в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается, в абсолютном значении.

6.3. Перечень разовых выплат и их максимальный размер :

Наименование выплат	Максимальный размер в рублях
Премии к знаменательным датам: «День дошкольного работника», Международный женский день «8 Марта», День защитника Отечества (23 февраля), юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет)	До 3 000 рублей
Материальная помощь:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• На лечение в зависимости от тяжести заболевания</li> <li>• В связи с пожаром, затоплением или другими природными аномалиями техногенными катастрофами;</li> <li>• В связи со смертью близких родственников</li> </ul>	<p>До 5000 рублей</p> <p>До 3000 рублей</p> <p>До 3000 рублей</p>



6.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения на имя руководителя учреждения, при предоставлении подтверждающих документов.

6.5. Комиссия по премированию в 3-х дневный срок рассматривает поступившее заявление, и определяет размер материальной помощи.

6.6. Руководитель учреждения на основании протокола заседания комиссии, издает приказ о выплате материальной помощи.

**Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ,  
не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных  
с бесперебойным функционированием учреждения, образовательным процессом и  
улучшающих качество образования**

№ п/п	Наименование дополнительной работы	Размер доплат (руб.)	Срок выплат
1.	За подготовку и предоставление отчетности по питанию в электронном виде	300	ежемесячно
2.	За работу с поставщиками по договорам и контрактам поставки продуктов питания	1000	ежемесячно
3.	За разделку мяса, рыбы с соблюдением % отходов	до 1000	ежемесячно
4.	За чистку снега с крыши (зимой); За обрезку деревьев и спиливание сухостоя (весна, осень, лето)	до 3000	по факту
5.	За соблюдение пропускного режима (пропуск автотранспорта на территорию детского сада)	500	ежемесячно
6.	За разъездной характер работ (работа с предприятиями по обслуживанию здания)	500	по факту
7.	За использование личного транспорта в целях учреждения	500	по факту
8.	Компенсация расходов за звонки по личному телефону в работе с поставщиками (своевременное формирование заявки)	500	ежемесячно
9.	За текущее обслуживание и своевременный ремонт здания и оборудования; устранение неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам; обеспечение бесперебойной работы водоснабжения и канализации	до 5000	по факту
10.	За обеспечение бесперебойной работы бассейна	3000	по факту
11.	За подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с пенсионным фондом, центром занятости населения	500	ежемесячно
12.	Уполномоченному по охране труда	1000	ежемесячно
13.	Ответственному по ГО и ЧС, антитеррору	1000	ежемесячно
14.	Ответственному по пожарной безопасности	1000	ежемесячно

15.	Уполномоченному по охране прав детства	1000	ежемесячно
16.	За пошив костюмов воспитанникам и педагогам к праздникам и развлечениям	до 5000	по факту
17.	За проведение оформительской работы: - в группах, - в кабинетах, коридорах	до 1000	по факту
18	За организацию работы с электронными ресурсами - работа с АИС-образование, - ведение электронного банка данных-детей (АИС ДОУ банк)	1000	ежемесячно
19.	За информационное сопровождение интернет сайта	1000	ежемесячно
20.	За размещение личных творческих и методических материалов на сайте детского сада	до 500	по факту
21.	За руководство творческой группой, рабочей группой, методическим объединением	до 500	по факту
22.	За ведение кабинетов: - логопедический кабинет, - кабинет психолога, дефектолога, - методический кабинет, - художественная мастерская; - музыкальный зал, - физкультурный зал, -тренировочная бассейн	500	по факту
23.	За работу специалистов ПМПК (ПМПк) (ответственного за оформление пакета документов)	до 1000	по факту
24.	За участие во Всероссийских, областных, городских семинарах, конференциях, конкурсах, с методическими разработками или презентациями (очные); За авторские, экспериментальные разработки	10 000  до 3 000	в случае победы  факт участия
25.	За работу в комиссиях: - бракеражной комиссии, - по приему продуктов питания, - по списанию, - по распределению и начислению выплат из стимулирующего фонда - по смотрам-конкурсам	300	по факту
26.	Помощь сотрудников в одевании: - на прогулку и встречу с нее детей младших групп; - в бассейне	до 500	по факту

27.	За проведение мероприятий, направленных на оздоровление детей: - проведение физиопроцедур; - логопедического массажа	до 1000	по факту
28.	За помощь пищеблоку в очистке овощей	100 руб.	по факту (за одно участие)
29.	За совмещение должностей ПП ОП и УВП	200 руб. 100 руб.	За одну смену по факту
30.	За численность воспитанников в группах свыше нормы утверждённой СанПиН	За 1 воспитанника сверх нормы = 100 рублей.	Из расчёта среднемесячной посещаемости детей в группе по таблице учета детодней. Ранний возраст -21 воспитанник; Дошкольный возраст -27 воспитанников.
31.	За генеральную уборку холодильного цеха.	1000	По факту выполненных работ
32.	Исполнение роли персонажей на тематических утренниках, развлечениях	300	По факту (за исполнение одной роли)