

СОГЛАСОВАНО:

Председатель СТК
Машковская В.В.
 18.02.2021 г.

Председатель ПК
Казанцева Е.Н.
 18.02.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
 МБ ДОУ «Детский сад № 257»



М.М.Сбитнева

Приказ № 13/5 от 18.02.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 257»
 /новая редакция/

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об стимулировании работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №257» (далее - учреждение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 г. № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования» (со всеми изменениями и дополнениями).

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 являются 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 (далее – ФОТ) и распределяет ее на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам: премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда учреждения и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно в настоящем Положении по согласованию с председателем профсоюзного комитета (далее – председатель ПК) и председателем совета трудового коллектива (далее – председатель СТК).

Наименование выплаты	Категория персонала	
	Административно-управленческий, педагогический персонал	Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал
премиальные выплаты по итогам работы	60	60
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	37	37
иные поощрительные и разовые выплаты	3 (при наличии экономии)	3 (при наличии экономии)

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. Премияльные 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:

- 1) председателя ПК и председателя СТК,
- 2) членов комиссии, избранных на общем собрании работников учреждения;
- 3) работников административно-управленческого персонала с целью внесения предложений по результатам контроля за деятельностью работников учреждения, осуществляемого в рамках должностных обязанностей: старший воспитатель (представляет интересы педагогических работников), заведующий хозяйством, медицинская сестра (представляет интересы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

2.1.1. Председатель комиссии - представитель работников в социальном партнерстве, избранный на общем собрании работников Учреждения большинством голосов (далее –председатель СТК);

2.1.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. Число членов комиссии должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее $\frac{1}{2} + 1$ членов комиссии.

2.1.3. На заседаниях комиссии обязательно присутствие руководителя Учреждения (в случае отсутствия – лицо, исполняющее обязанности руководителя). За руководителем Учреждения остается право высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и педагогических работников.

Вновь устроившимся работникам стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам деятельности за первый отработанный месяц, независимо от сроков окончания отчетного периода.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя.

2.3. Учреждение по согласованию с председателем ПК и председателем СТК устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Перечень показателей стимулирования отражается в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.4. Максимальное количество баллов по категориям работников составляет:

- административно-управленческий персонал (главный инженер)– 90 баллов (100%);
- педагогический персонал - 100 баллов (100%);
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 50 баллов (100%).

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 положении о стимулировании работников учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

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

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

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

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

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (квартал) производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат с учетом количества отработанных дней в месяце, предшествующем месяцу начисления.

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 настоящем Положении.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки 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;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат.

Кроме того предоставляется информация:

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения одинаковые.

2.7. Порядок заполнения показателей стимулирования по итогам работы.

2.7.1. Первого числа текущего месяца, следующим за отчетным периодом, оценочные листы выдаются работникам учреждения. Работники заполняют оценочные листы в графе самооценка за личной подписью.

2.7.2. Затем оценочные листы передаются общественному эксперту (старший воспитатель, заведующая хозяйством, старшая медсестра). Общественный эксперт проставляет соответствующий балл (старший воспитатель оценивает педагогический персонал, заведующая хозяйством, старшая медсестра – учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал).

2.7.3. Главный инженер, старший воспитатель, заведующая хозяйством, медицинский персонал и делопроизводитель оцениваются руководителем учреждения по утвержденным критериям оценки работников.

2.7.4. В срок до 20 числа текущего месяца, следующим за отчетным периодом (**раз в квартал - январь, апрель, июль, октябрь**) в комиссию по премированию представляются оценочные листы с заполненной информацией и данными об итоговом количестве баллов по учреждению.

2.7.5. Размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения рассматриваются комиссией по премированию по представлению старшего воспитателя, заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры (и.о. старшей медицинской сестры) учреждения.

2.7.6. В случае возникновения разногласий по баллам между работником и комиссией – оформляется протокол разногласий.

2.8. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с председателем ПК, а также с председателем СТК.

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 проект приказа, который согласовывается с председателем ПК и председателем СТК.

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

2.9. 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 результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием председателя ПК, а также председателя СТК.

Перечень показателей стимулирования отражается в приложении № 1 к Положению.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и

имиджа организации среди населения;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);
- специальная выплата медицинским работникам учреждения;
- специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения;
- специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, являющимся

молодыми специалистами.

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам учреждения, назначается в следующих размерах: 1 885 рублей - медицинским сестрам.

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 руководителя учреждения сроком на квартал.

В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку (в том числе при работе по внутреннему совместительству) размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами 10 и 11 настоящего пункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения, (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям), назначается в следующих размерах:

1 885 рублей - воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели учреждения;

педагогические работники учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), 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 ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном учреждении, реализующим образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более (в том числе при работе по внутреннему совместительству) размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами 12 и 13 настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами, в размере 8046,0 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы за фактически отработанное время.

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

3.1.4. Показатель стимулирования за интенсивность работы (наполняемость групп свыше нормы).

Данные выплаты производятся за высокий качественный уровень организации воспитательно-образовательного процесса в группах с превышением плановой наполняемости из расчета стоимости за 1 ребенка за рабочий день (подтвержденный сведениями табеля учета посещаемости за месяц, информацией по выполнению детодней):

- в группах раннего дошкольного возраста наполняемость по норме 15 детей;
- в группе дошкольного возраста наполняемость по норме 20 детей;
- в группе для детей с нарушениями речи наполняемость по норме 10 детей.

Педагогические работники:

Наполняемость группы выше нормативной наполняемости по учреждению – выплата производится из расчета на 1 ребенка в день, по расчетной таблице перекомплекта детей:

количество ставок x количество отработанных смен x количество детей, превышающих плановую наполняемость x сумму, выделенную на одного ребенка в месяц - 15 рублей.

Младшие воспитатели:

Наполняемость группы выше нормативной наполняемости по Учреждению – выплата производится из расчета на 1 ребенка в день, по расчетной таблице перекомплекта детей:

количество ставок x количество отработанных смен x количество детей, превышающих плановую наполняемость x сумму, выделенную на одного ребенка в месяц - 7 рублей.

Данные выплаты устанавливаются только в течение учебного года с сентября по май месяц.

3.1.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов учреждения, в размере 5748,0 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается по основному месту работы за фактически отработанное время.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с председателем ПК и председателем СТК.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области-Кузбасса, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией учреждения.

3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии председателя ПК и председателя СТК. Приложение № 2.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с председателем ПК и председателем СТК в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. 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.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат:

- в связи со свадьбой работника – **5000 руб.;**
- в связи с юбилейной датой работника (20,25,30,35,40,45,50,55,60,65,70 и т.д.) - **3000 рублей;**
- в связи с юбилейной датой и уходом на пенсию – **5000 руб.;**
- в связи с рождением ребенка – **3000 руб.,**
- в связи с необходимостью оплаты лечения тяжелого или продолжительного заболевания, операции (свыше 20 000 руб.) – **5000 руб.;**
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети) – **5000 руб.;**
- в связи с потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия или других форс-мажорных обстоятельств – **5000 руб.**

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения и подтверждающего документа.

5.Срок действия Положения

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 г. и действует до принятия нового Положения.

Принято:
на общем собрании
трудоого коллектива
____.02.2021 г.

Пролито, пронумеровано и скреплено
печатью

36

Михаил Шейф

Заведующий № 257 Детский сад № 257»
Литнева М.М.

