

Управление образование администрации г. Кемерово  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 50  
«Детский сад комбинированного вида»  
(МБДОУ № 50 «Детский сад комбинированного вида»)

650056, г. Кемерово, ул. Ворошилова, 18в, тел. 51-36-38, [mdou501955@mail.ru](mailto:mdou501955@mail.ru)

«ПРИНЯТО»

На общем собрании (конференции)  
работников МБДОУ № 50  
Протокол № 1 от 12.01.2021г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ № 50  
«Детский сад комбинированного вида»  
А.В. Юрченко  
Приказ № 2 от «13» января 2021г



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 50  
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»**

Введено в действие:  
с «15» января 2021г.  
Приказом по МБДОУ № 50  
№ 1 от 13.01.2021г.

Кемерово, 2021

## 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, 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. Доля стимулирующего фонда в общем фонде оплаты труда составляет 40,9%, в том числе доля стимулирующего фонда, направляемая на стимулирование труда педагогического персонала, составляет 75,06 %, прочего персонала 24,94%.

1.3. 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:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение МБДОУ № 50 «Детский сад комбинированного вида» определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и общим собранием коллектива.

Экономия, сложившаяся по фонду оплаты труда на педагогический и административно-управленческий персонал (финансирование за счет средств областного бюджета) направляется на стимулирующие выплаты педагогическому и административно-управленческому персоналу.

Экономия, сложившаяся по фонду оплаты труда на прочий персонал (финансирование за счет средств местного бюджета) направляется на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, а на условиях внутреннего совмещения, устанавливаются по результатам выполненных работ.

1.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и установление премиальных выплат в Учреждении осуществляется комиссией по премированию и распределению стимулирующих выплат работников МБДОУ № 50 (далее Комиссия).

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения;
- АУП;
- прочего персонала;
- председатель ПК;
- члены мониторинговой группы.

*Состав комиссий утверждается приказом заведующей Учреждением.*

Число членов комиссии по премированию 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.

За заведующей Учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;
- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

## 2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности за *полугодие* и выплачивается:

- *в первое полугодие с января по июнь,*
- *во второе полугодие с июля по декабрь.*

Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления стимулирующих выплат в Учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива комиссия по установлению премияльной надбавки (далее – комиссия).

2.2. Каждому показателю оценки деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов (*приложение № 1 Положения о стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 50 «Детский сад комбинированного вида»*).

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

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.

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 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 организации по виду выплат.

2.3. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.4. Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников образовательного учреждения составляет максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- воспитатели, старший воспитатель – 100 баллов,

- прочий педагогический персонал (учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования) – 60 баллов;
- младшие воспитатели, старшая медсестра, делопроизводитель – 50 баллов;
- АУП (заведующий хозяйством, шеф-повар, заместитель зав. по УМР) – 50 баллов
- обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.5. Состав мониторинговой группы, комиссии по премированию утверждается приказом по учреждению. В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз, председатель П/К.

**Порядок заполнения оценочных листов:**

2.6. Оценка результатов работы сотрудников учреждения, определяется в следующем порядке:

2.6.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности. Оценочный лист заполняется на конкретное лицо, кроме Ф.И.О. работника указывается должность, которую он занимает, период, по результатам работы которого дается оценка деятельности работнику. В оценочных листах обязательно ставится подпись самого работника, дата заполнения им оценочного листа, подписи членов мониторинговой группы с указанием даты оценивания работника. Работник должен расписаться в оценочном листе за набранную им сумму баллов, с размером которого он согласен.

2.6.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- работники из числа административно-управленческого персонала, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством – руководителю учреждения;
- воспитатели, музыкальный руководитель, педагог-психолог, ПДО, инструктор по физическому воспитанию, учитель-логопед – ст. воспитателю;
- младшие воспитатели, повара, медсестра по массажу, кухонный рабочий – старшей медицинской сестре;
- кастелянша, кладовщик, дворник, сторож, кухонный рабочий, повар, уборщик служебных помещений, вахтёр, машинист по стирке белья – заведующему хозяйством.

2.6.3. Члены мониторинговой группы дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников:

- анализируют набранную сумму баллов каждым работником учреждения, указанную в разделе «самооценка» оценочных листов;
- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников;
- представитель мониторинговой группы ставит подпись под данным разделом;
- руководитель учреждения (заведующая) дает оценку качества деятельности каждому работнику и ставит свою подпись в разделе «заведующая».

2.6.4. Члены комиссии по установлению премиальной надбавки, в установленные руководителем учреждения сроки:

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий;
- подсчитывают сумму набранных баллов каждым работником учреждения;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми педагогическими работниками;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми работниками прочего персонала;
- определяют «стоимость» единицы балла по педагогическим работникам: (долю стимулирующего фонда, приходящегося на педагогических работников, поделить на сумму баллов набранных всеми педагогическими работниками);

- определяют «стоимость» единицы балла по прочему персоналу: (долю стимулирующего фонда, приходящегося на прочий персонал, поделить на сумму баллов набранных всем прочим персоналом);
- определяют итоговый размер причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.
- проставляют итоговую сумму баллов внизу оценочных листов работников и ставят свои подписи.

2.7. 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.

2.8. Руководитель учреждения (заведующая) обеспечивает представление в премиальную комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию:

- 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;
- 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).

2.9. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 (*приложение № 2 Положения о стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 50 «Детский сад комбинированного вида»*), 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.

2.10. 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 представителя первичной профсоюзной организации, а также общего собрания коллектива.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте

учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.11. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет или 3-х лет, устанавливается ежемесячная премиальная выплата в размере, в зависимости от их образования, стажа работы, уровня квалификации и устанавливается пропорционально нагрузке:

- педагогическому персоналу – от 1 000 до 3 000 рублей;
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – от 500 до 2 000 рублей.

2.12. Премиальная выплата выплачивается до наступления следующего срока установления премиальной выплаты в соответствии с условиями настоящего Положения о стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 50 «Детский сад комбинированного вида».

Работнику из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, находящемуся длительно на больничном листе (более 2-х месяцев) премиальная выплата сохраняется до наступления следующего срока установления премии.

2.13. Работнику, работающему на условиях внешнего совместительства количество набранных баллов по оценочным листам устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

2.14. В случае длительного закрытия учреждения по причине, не зависящей от работодателя и работника, размер премиальной выплаты сохраняется до наступления следующего срока установления премии.

2.15. В целях более полного и своевременного использования средств, направленных на стимулирование труда работников учреждения, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается премиальная выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки выплаты, и соответственно, размер начисленных выплат.

В данном случае заседание премиальной комиссии не предусмотрено.

2.16. Дополнительные средства, направленные на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда:

- из средств областного бюджета, используются на премиальные выплаты по итогам работы педагогических работников и административно-управленческого персонала;
- из средств местного бюджета на премиальные выплаты по итогам работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и по результатам заседания комиссии по установлению премиальной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы из стимулирующей части ФОТ по основным должностям работников учреждения.

3.2. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

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

- премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- премию за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди

населения;

- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения;
- стимулирующая выплата медицинским работникам учреждения.

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании.

3.3.1. 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, в котором дается письменное согласие работника.

3.4. 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, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в *приложении № 3 Положения о стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 50 «Детский сад комбинированного вида».*

3.6. Сложившаяся за предыдущий месяц экономия базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда:

- за счет средств областной субвенции направляются в следующем месяце на выплаты за интенсивность и высокие результаты педагогических работников и административно-управленческому персоналу;
- за счет средств местного бюджета направляются в следующем месяце на выплаты за интенсивность и высокие результаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

3.7. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям устанавливается в следующих размерах:

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

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 более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

3.8. Специальная выплата медицинским работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей врачам-специалистам, медицинским сестрам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (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 и диспансеризации детей подростков.

Выплата 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 осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.9. 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.

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

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.

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»

3.10. 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.

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются 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 поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи:

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет) – 1000 руб.;
- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) – 1500 руб.;
- к праздничным дням и профессиональным праздникам – до 2000 руб. (размер премии зависит от суммы, которой располагает учреждение на момент ее установления);
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям – до 1000 руб. (размер премии зависит от суммы, которой располагает учреждение на момент ее установления);
- по результатам проверок внешних контролирурующих органов – 1500 рублей;
- за присвоение Государственных наград РФ – 1500 рублей;
- за присвоение наград Кемеровской области – 1000 рублей;
- за присвоение Благодарственных писем, грамот Коллегии Администрации Кемеровской обл., департамента образования и науки Кемеровской обл. – 1000 руб.;
- за присвоение Благодарственных писем, грамот муниципалитета, УО Администрации города Кемерово, муниципального образования г. Кемерово – 500 руб.;
- за прохождение сертификации в КРИПКиПРО (наличие сертификата – 1000 рублей).

4.3. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 2000 руб.;
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 500руб. до 3000 руб.;
- кражами, пожаром, затоплением или другими природными аномалиями – 3000 руб.

4.4. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении и ограничен суммой предназначенной для данной выплаты и количеством сотрудников, которым устанавливается надбавка.

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

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

4.6. Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издаёт приказ о премировании.