

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ Детский сад № 14 «Улыбка»  
Протокол от 21 декабря 2018 года № 5

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего  
МБДОУ Детский сад № 14 «Улыбка»  
от 24 декабря 2018 года № 311-о

Е.В. Харченко

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзной организацией  
МБДОУ Детский сад № 14 «Улыбка»  
Протокол от 21 декабря 2018 года № 5



**Положение  
о порядке установления и размерах  
выплат стимулирующего характера работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 14 «Улыбка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации МО город Салехард от 18.12.2018 N 3673 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Салехард» для стимулирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14 «Улыбка» (далее – работники МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях мотивации работников организаций к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления работникам МБДОУ.

**2. Порядок формирования и принципы использования стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ**

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников МБДОУ предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, утвержденным решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года N 29 "Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях", на выплату стимулирующей части заработной платы всех категорий работников, в том числе:

- для заместителей руководителя – 2,81 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для педагогических работников – 5,64 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для служащих – 1,62 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для рабочих – 2,22 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию.

За счет предусмотренных средств на выплату стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ в целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество

работы и по ее итогам работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Приложение № 1

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Стимулирующие надбавки				
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	<p><b>15% от</b> должностного оклада <b>заместителя руководителя</b></p> <p><b>5%</b> должностного оклада работникам, отнесенным к категории <b>служащие</b></p> <p><b>10%</b> должностного оклада работникам, отнесенным к категории <b>рабочие</b></p> <p><b>до 100%</b> должностного оклада педагогическим работникам.</p>	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником показателей (критериев) интенсивности труда с учетом фактических результатов деятельности работника в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных (трудовых) обязанностей и иных условий.	<p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).</p> <p>2. <u>Результативность</u> исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и <u>внеплановых</u> заданий; использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и</p>	ежемесячно

				учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации.	
1.2.	Надбавка за наличие квалификационной категории	<p>10% от должностного оклада (ставки)</p> <p>20% от должностного оклада (ставки)</p>	Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276	<p><b>первая</b> квалификационная категория</p> <p><b>высшая</b> квалификационная категория</p>	<p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p>
1.3.	Надбавка за наличие ученой степени	<p>120% от должностного оклада (ставки)</p> <p>90% от должностного оклада (ставки)</p>	<p>надбавка устанавливается при наличии ученой степени доктора наук</p> <p>надбавка устанавливается при наличии ученой степени кандидата наук</p>	<p>ученая степень доктора наук</p> <p>ученая степень кандидата наук</p>	<p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p>
1.4.	Надбавка за наличие государственной награды	60% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента	Знак отличия Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно

			Российской Федерации от 07 сентября 2010 года N 1099		
1.5.	Надбавка за наличие почетного звания	90% от должностного оклада (ставки)  120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии почетного звания  надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	почетное звание «Заслуженный»  почетное звание "Народный"	Ежемесячно  ежемесячно
1.6.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	<b>10% от должностного оклада (ставки)</b>	Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР.	ведомственный знак отличия с наименованием " <b>Почетный</b> " и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
1.7.	Надбавка за выслугу лет	<b>5% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников.</b>	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на	стаж работы от 3 до 10 лет	Ежемесячно

		10% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников	военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет.	стаж работы более 10 лет	ежемесячно
2.	Премирование				
2.1.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения	Подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий	единовременн о
2.2.	Премия по итогам работы (триместра - период в три месяца)	до 100% от должностного оклада с учетом нагрузки для педагогических работников	Выплата премии производится в соответствии с приказом руководителя учреждения, изданным на основании распоряжения Администрации города за выполнение (достижение) показателей результативности и (эффективности	выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	единовременн но

			) и качества труда работников организации по итогам работы за период при наличии средств по фонду оплаты труда		
2.3.	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада с учетом нагрузки	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

2.2. Надбавка за интенсивность труда (Приложение № 1 п.п. 1.1) работникам МБДОУ, отнесенным к категориям заместители руководителя, служащие и рабочие устанавливается два раза в год коллегиальным органом – Комиссией:

- ✓ в январе - на период с 01 января по 31 августа;
- ✓ в сентябре – на период с 01 сентября по 31 декабря.

Размер надбавки за интенсивность труда работникам МБДОУ устанавливается при условии выполнения показателей и критериев интенсивности труда, установленных в Приложениях №№ 2-4 к настоящему Положению. Периодом для оценивания результатов работы является предшествующий период.

Надбавка за интенсивность труда (Приложение № 1 п.п. 1.1) работникам МБДОУ, отнесенным к категории педагогический персонал устанавливается с 01.03.2019 по 31.03.2019 года коллегиальным органом – Комиссией.

Размер надбавки за интенсивность труда педагогическим работникам МБДОУ за период работы с 01.03.2019 по 31.03.2019 года устанавливается по результатам работы за истекший период не позднее 29 марта 2019 года.

Руководитель МБДОУ лично представляет в Комиссию служебные записки по установлению надбавки за интенсивность труда заместителей руководителя за истекший период (приложение № 2), являющихся основанием для установления надбавок.

Заведующий хозяйством (заместитель заведующего по АХЧ) лично представляет в Комиссию служебные записки по установлению надбавки за интенсивность труда работников, относящихся к категории служащие и рабочие за истекший период (приложения № 3,4), являющихся основанием для установления надбавок.

Педагогические работники представляют в Комиссию информационные карты оценки эффективности деятельности по установлению надбавки за интенсивность труда за истекший период, являющихся основанием для установления надбавок (приложение № 5, распространяется только на март).

Комиссия рассматривает материалы, представленные руководителем, заместителями руководителей МБДОУ, заведующим хозяйством, педагогическими работниками; при необходимости осуществляет проверку достоверности предоставляемых материалов; определяет итоговый размер по каждому работнику МБДОУ; оформляет решение протоколом.

Надбавка за интенсивность труда не устанавливается при наличии не снятого дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Надбавка за интенсивность труда работнику МБДОУ выплачивается ежемесячно (кроме педагогических работников) на основании приказа руководителя, изданного на основании протокола заседания комиссии за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В отработанное время не включаются период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

2.3. Надбавки, указанные в п. 1.2-1.7, являются гарантированными и устанавливаются приказом руководителя организации 2 раза в год:

- ✓ в январе - на период с 01 января по 31 августа;
- ✓ в сентябре - на период с 01 сентября по 31 декабря.

2.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается за особые результаты деятельности работника:

1 - за высокие достижения воспитанников по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах, всех уровней;

2 - за подготовку победителей муниципального, регионального и всероссийского уровней педагогического мастерства;

3 - за успешное проведение и участие МБДОУ массовых мероприятий; ✓

4 - за достигнутые высокие показатели воспитанниками МБДОУ;

5 - за эффективное управление инновационными процессами;

6 - за активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений и иных форумов различного уровня.

Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ принимается Комиссией МБДОУ на основании информации работника, оформляется протоколом.

В зависимости от категории работников информация работника подлежит согласованию с курирующими заместителями руководителями.

Размер единовременного премирования за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ устанавливается до 100% от должностного оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Приложение № 6).

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ является приказ руководителя МБДОУ изданного на основании протокола заседания комиссии.

2.5. Премия по итогам работы (триместра, учебного полугодия, учебного года) педагогическим работникам устанавливается в процентном отношении к должностному окладу за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Периоды для оценивания качества труда:

I триместр - январь, февраль, март;

II триместр - апрель, май, июнь;

III триместр - июль, август, сентябрь;

IV триместр - октябрь, ноябрь, декабрь.

Премия по итогам работы выплачивается на основании приказа руководителя, изданного в соответствии с распоряжением Администрации города за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Приложение № 7).

В отработанное время не включается период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

Выплаты стимулирующего характера не производятся педагогическим работникам, работающим в муниципальной системе образования города Салехард на педагогических должностях, уволившимся из МБДОУ на момент выхода распоряжения Администрации города.

Премия по итогам работы не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

По решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации, допускается снижение

стимулирующих выплат, а также стимулирующие выплаты могут не выплачиваться по результатам деятельности, в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работников МБДОУ.

Основанием для снятия (или не установлении) работникам стимулирующих выплат до 100% являются:

- нарушение правил и норм техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, производственных инструкций;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение или неисполнение должностных обязанностей;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей);

Основанием для снижения работникам стимулирующих выплат до 50% являются:

- систематическое опоздание на работу или уход без уважительных причин;
- недобросовестное исполнение обязанностей, возложенных на ответственных лиц;
- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- неправильное хранение и использование материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
- аварии в МБДОУ по вине работника;
- нарушение иных нормативно-правовых актов, в том числе этики и кодекса чести работников МБДОУ.

Решение о снятии (или не установлении) стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего по МБДОУ на основании протокола заседания Комиссии, с обязательным указанием причин. В случаях снятия (или не установления) стимулирующих выплат работники должны быть ознакомлены с приказом под роспись.

При возникновении спорных вопросов по итогам оценки деятельности каждый сотрудник учреждения имеет право обратиться в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера.



Служебная записка заведующего МБДОУ

ФИО руководителей	Условия осуществления выплат				
	Отсутствие замечаний относительно сроков предоставляемой отчетности и информации по запросам департамента образования	Исполнение поручений заведующего МБДОУ	Отсутствие замечаний относительно сроков предоставляемой отчетности и информации по запросам МКУ	Соблюдение исполнительской дисциплины при исполнении муниципального задания	Отсутствие замечаний/ наличие замечаний

Приложение № 3

Служебная записка заместителя заведующего МБДОУ

ФИО служащих	Условия осуществления выплат		
	Отсутствие замечаний относительно требований СанПиН, охраны труда, ПБ, антитеррористической защищённости 3%	Исполнение поручений заведующего, заместителя по АХЧ, заведующего хозяйством 1%	Отсутствие замечаний/ наличие замечаний 1%

Приложение № 4

Служебная записка заместителя заведующего МБДОУ

ФИО рабочих	Условия осуществления выплат			
	Отсутствие замечаний относительно требований СанПиН 3%	Отсутствие замечаний относительно требований охраны труда, ПБ, антитеррористической защищённости 3%	Исполнение поручений заведующего, заместителя по АХЧ, заведующего хозяйством 2%	Отсутствие замечаний/ наличие замечаний 2%

Результаты работы	Размер выплаты от должностного оклада (%)
За достижения воспитанников по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах, всех уровней;	50%
За подготовку победителей муниципального, регионального и всероссийского уровней педагогического мастерства	100%
За успешное проведение и участие образовательной организацией массовых мероприятий	60%
За достигнутые высокие показатели обучающимися и воспитанниками образовательной организации	100%
За эффективное управление инновационными процессами	70%
За активное участие в организации и проведении семинаров, педагогических чтений, сессий и иных форумов различного уровня	100%

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 14 «УЛЫБКА» (ТРИМЕСТР)**

№ п/п	Показатели муниципального задания	Критерии	Показатели	Индикатор расчета	%
1.	Полнота реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (ООП ДО)	Выполнение плановой посещаемости (без учета летних месяцев) в соответствии с муниципальным показателем – не менее 50% группы общеразвивающей направленности	50% и более менее 50 %	Фактическое количество дето/дней посещения: на норму дето/дней посещения x 100% = показатель в % Для узких специалистов рассчитывается средний показатель от количества детей, с которыми занимается специалист	20 15
		Результативное участие воспитанников в конкурсах	Конкурсы внутри учреждения  Конкурсы муниципального уровня	Наличие победителей, призеров	10  15
		Максимальное количество по показателю			35

2.	Доля своевременно устраненных образовательным учреждением нарушений, выявленных в результате проверок органами местного самоуправления, осуществляющими функции по контролю и надзору в сфере образования.	Качественная реализация образовательных программ по итогам тематических проверок	При наличии рекомендаций	проверки	20
Максимальное количество по показателю					30
3.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Удовлетворенность качеством и количеством предоставляемых образовательных услуг (отсутствие письменных жалоб на педагогических работников со стороны родителей, признанных обоснованными)	91-100%	По итогам анкетирования родителей	15
			85-90%		10
		Повышение имиджа учреждения, путем предоставления информационных материалов для сайта ОУ	Ежемесячное предоставление качественного информационного материала для размещения на сайте	Полнота предоставленного материала	20
Максимальное количество по показателю					35
Итого максимальное количество по показателям					100

**КАРТА ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ  
ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ**

(ФИО)

по должности \_\_\_\_\_

№	Критерий	Индикатор	Методика расчета	Максимальное количество баллов в критерии	Результат деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах/ Решение комиссии			
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>									
1	Участие детей МБДОУ в конкурсах социально-культурной направленности разного уровня	Наличие участников, победителей и призеров	0,2 балла за участие 1 воспитанника. Результативность участия в конкурсах (победители, призеры): на уровне МБДОУ – 1 балл, на уровне города – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла, на федеральном уровне – 4 балла	4					
2	Профессиональный рост, профессиональные достижения педагога	Участие в конкурсах педагогического мастерства	на уровне МБДОУ: за участие – 1 балл, за призовое место – 2 балла, на уровне города: за участие – 2 балла, за призовое место – 3 балла, на региональном уровне: за участие – 3 баллов, за призовое место – 4 балла, на федеральном уровне: за участие – 4 баллов, за призовое место – 5 баллов	5					
		Наличие зафиксированных положительных отзывов со стороны родителей, сотрудников и организаций	За каждый отзыв 1 балл	4					
	Признание высокого	<u>Участие в педагогических</u>	За участие и предоставленный материал	4					









		<i>педагогом.</i> За 1 услугу- 2 балла								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов**

13	Создание новых и поддержка действующих систем	Организация работ по обновлению сайта (еженедельно)	1 балл за качественно подготовленный материал	4							
		Создание фондов фото и видеоматериалов МБДОУ с представлением в методический кабинет в оформленном виде	1 балл за качественно подготовленный материал	5							
		Представление опыта работы в СМИ (г. Салехард, ЯНАО, профессиональные издания)	3 балла – за каждый информационный повод	9							
		Отсутствие замечаний по проверкам в МБДОУ, отсутствие предписаний надзорных органов	По факту проверок: без замечаний – 1 балл, при наличии замечаний – 0 баллов	2							
<b>ИТОГО:</b>				<b>100</b>							

Даты заполнения \_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_