

Мнение учтено  
протокол заседания первичной  
профсоюзной организации муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 59»  
от 31.08.2018г. № 8

Утверждено  
приказом заведующего муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 59»  
от 31.08.2018г. № 94

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях, размерах и порядке установления**  
**выплат стимулирующего характера работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 59»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании гл. 6 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 59» (далее- Учреждение), утвержденного приказом заведующего от 31.08.2018 г. № 94, и определяет условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.2. Выплаты стимулирующего характера не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 59» (далее - Учреждение) при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения составляет не более 30%.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера работников Учреждения устанавливается на основе формализованных показателей и критериев эффективности труда, указанных в Приложении № 1 настоящего Положения, в процентном соотношении к окладу (ставке заработной платы) за текущий месяц.

1.5. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Стимулирующие выплаты производятся как по основному месту работы, так и при работе по внешнему совместительству.

1.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

## **2. Порядок принятия решений.**

2.1. Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам осуществляется соответствующей Комиссией, выбранной трудовым коллективом из числа сотрудников Учреждения и утвержденной приказом заведующего Учреждения на учебный год. Заседания Комиссии проводятся в период с 15 по 20 число каждого месяца.

2.2. В состав Комиссии включаются работники из числа учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, служащих, рабочих, заместителей руководителя, представителей первичной профсоюзной организации Учреждения. Председателем Комиссии является заместитель заведующего по воспитательной и методической работе. Секретарь избирается из состава Комиссии. В состав комиссии входит 7 человек.

2.3. На заседании Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера могут присутствовать работники Учреждения.

2.4. Заседание Комиссии правомочно, если на ней присутствуют не менее 2/3 ее членов.

2.5. Решение Комиссии правомочно, если они принимаются большинством голосов присутствующих членов Комиссии.

2.6. На основании решения Комиссии заведующий Учреждения издает приказ о выплатах сумм стимулирующего характера, не позднее 21 числа текущего месяца.

## **3. Условия, порядок и размеры установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

3.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей

работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

3.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели, определяемые коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

3.5. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов;
- 2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

3.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Учреждении (исключая работников, работающих по совместительству).

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении, по решению руководителя Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 3 лет – не более 3 процентов;

от 3 лет до 5 лет – не более 4 процентов

от 5 до 10 лет – не более 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – не более 6 процентов;  
от 15 лет до 20 лет – не более 7 процентов;  
о 20 лет и выше – не более 8 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

#### **4. Премияльные выплаты по итогам работы.**

4.1. К премиальным выплатам по итогам работы, которые могут быть установлены работникам Учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда из стимулирующих выплат, относится премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы за отчетный период.

1) Премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы за квартал, полугодие, календарный год (далее – премия за отчетный период) выплачивается работникам Учреждения в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей и повышения уровня ответственности за порученную работу.

Основными показателями для установления размера премии за отчетный период являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения трудовых обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер премии за отчетный период, выплачиваемой работнику Учреждения, определяется по результатам его деятельности на основании информации, подаваемой заместителем заведующего по воспитательной и методической работе, заведующим хозяйством.

Премия за отчетный период не выплачивается работникам Учреждения:

- не выполнившим показатели для установления премии в отчетный период;
- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при отсутствии экономии денежных средств фонда стимулирующего характера.

Работникам Учреждения, проработавшим неполный период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени. При этом размер премии исчисляется путем деления полной суммы вознаграждения за отчетный период на количество рабочих дней в этом отчетном периоде и умножения на количество рабочих дней периода.

Выплата премии за отчетный период работникам Учреждения производится на основании приказа заведующего Учреждения, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

В приказах о выплате премии указывается размер премии, выплачиваемого каждому работнику Учреждения.

2) в целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда на основании приказа заведующего Учреждения выплачивается единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня дошкольного работника;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Единовременная премия выплачивается в размере 10% от оклада (ставки заработной платы) работника.

Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику Учреждения, определяется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Единовременная премия не выплачивается работникам Учреждения:

- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71, пунктам 5 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);
- при отсутствии экономии финансовых средств в фонде выплат стимулирующего характера.

## **5. Делопроизводство.**

5.1. Заседания комиссии оформляются протоколом. В книге протоколов фиксируется ход обсуждения вопросов. Протоколы подписываются председателем, секретарем комиссии Учреждения. В случае несогласия члена Комиссии с решением Комиссии он имеет право приложить к протоколу особое мнение.

5.2. Нумерация протоколов ведется с начала календарного года.

5.3. На конец календарного года протоколы пронумеровываются постранично, прошнуровываются, скрепляются подписью заведующего и печатью Учреждения.

5.4. Протоколы заседания комиссии входят в номенклатуру дел, хранятся 75 лет, передается по акту.

## **6. Заключительные положения**

6.1. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров в установленном порядке.

6.2. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и Комиссией, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Показатели эффективности труда педагогических работников

<b>Показатели (критерии) профдеятельности</b>	<b>воспитатели</b>	<b>специалисты</b>
<i>1 Интенсивность и высокие показатели работы</i>	<i>Лично/дети</i>	<i>Лично/дети</i>
<b>1.1. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада</b>	2 по итогу	2 по итогу
<b>1.2. Качественное участие педагогов в мероприятиях на различных уровнях (учитываются все проведенные мероприятия, проценты суммируются)</b>		
<b>1.2.1. Распространение опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровне (семинары, мастер-классы, стажёрские площадки, презентация практического опыта, конкурсы профессионального мастерства и др.)</b>		
1.2.1.1. По детскому саду:		
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	5 4 3	5 4 3
<b>1.2.1.2. Городской уровень</b>		
- стажерские, пилотные площадки, пед. чтения; - профессиональные конкурсы, такие как «воспитатель года» и др. очного характера	20	20
- участие педагогов в мероприятиях заочного характера по профилю своей деятельности от Управления образования, ИРО, МОСО, по согласованию с администрацией детского сада	3	3
- участие педагогов в мероприятиях очного характера по профилю своей деятельности от Управления образования, ИРО, МОСО, по согласованию с администрацией детского сада	10	10
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	6 5 4	6 5 4
<b>1.2.1.3. Областной уровень</b>		
- принимала участие в творческом/профессиональном конкурсе	4	4
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	7 6 5	7 6 5
<b>1.2.1.4. Федеральный уровень</b>		
- принимала участие в творческом/профессиональном	5	5

конкурсе		
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	8 7 6	8 7 6
<b>1.2.2. Качественное участие педагогов или детей, или педагогов с детьми в мероприятиях на различных уровнях (акции, проекты, творческие конкурсы, исполнение ролей на утренника, спортивные соревнования и др.)</b>		
<b>1.2.2.1. По детскому саду:</b>	2/2	2/2
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	5/4 4/3 3/2	5/4 4/3 3/2
<b>1.2.2.2. Городской уровень</b>	3/3	3/3
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	6/5 5/4 4/3	6/5 5/4 4/3
<b>1.2.2.3. Областной уровень</b>	4/4	4/4
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	7/6 6/5 5/4	7/6 6/5 5/4
<b>1.2.2.4. Федеральный уровень</b>	5/5	5/5
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	8/7 7/6 6/5	8/7 7/6 6/5
1.3. За работу в инновационном режиме, режиме эксперимента		
1.3.1. разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада	2	2
1.3.2. наличие публикаций в периодических изданиях или в методических сборниках	2	2
1.4. За высокую наполняемость группы (ранний возраст свыше 15 детей; дошкольный возраст свыше 20 детей, разновозрастная).	3 за 1 ребенка	-
1.5. За творческий подход в проведении занятий по интересам детей в рамках реализации годовых задач	2	2
1.6. За привлечение родителей к участию в мероприятиях различного уровня:		
- по детскому саду;	3	3
- городской уровень;	6	6
- областной уровень;	7	7
- федеральный уровень.	8	8
1.7. За высокий показатель посещаемости детей:		
<b>Ранний возраст</b>		
Среднесписочный состав от 9 до 11 детей в адаптационный период	1 за 1	
Среднесписочный состав 12 и более детей	1 за 1	
<b>Дошкольный возраст</b>		
Списочный состав 15 детей	1 за 1	
- при наличии от 12 до 15 детей		
Списочный состав 20 и более детей	1 за 1	
- от 16 и более детей		
1.8. За низкий показатель заболеваемости детей:		
<b>Ранний возраст</b>		

- нет заболеваемости;	6	-
- не более 3 случаев	3	-
<b>Дошкольный возраст</b>		
- нет заболеваемости;	6	-
- не более 2 случаев	3	-
1.9. За качественную и своевременную подготовку материалов:		
- для размещения на сайте ДОУ;	2	2
- за обновление информации на личной интернет-странице	2	2
1.10. За высокие результаты работы по итогам контроля и проверок разных видов и уровней	6	6
<b>II Стаж работы</b>		
- от 1 года до 3 лет	1	1
- от 3 лет до 5 лет	2	2
- от 5 лет до 10 лет	3	3
- от 10 лет до 15 лет	4	4
- от 15 лет до 20 лет	5	5
- от 20 лет и более	6	6



### 3. Младший воспитатель

Показатели (критерии) профдеятельности	ежемесячно
<b><i>I. Интенсивность и высокие результаты работы</i></b>	
1.1. За качественное участие в мероприятиях различного уровня (учитываются все проведенные мероприятия, проценты суммируются)	
1.1.1 По детскому саду	5
1.1.2 На муниципальном уровне	7
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	11/10/9
1.2. За высокую наполняемость группы (ранний возраст свыше 15 детей; дошкольный возраст свыше 20 детей)	1 за 1 ребенка
1.3. За высокий показатель посещаемости детей:	
<b>Ранний возраст</b> Среднесписочный состав от 9 до 11 детей в адаптационный период	1 за 1
Среднесписочный состав 12 и более детей	2 за 1
<b>Дошкольный возраст</b> Списочный состав 15 детей - при наличии от 12 до 15 детей	1 за 1
Списочный состав 20 и более детей - от 16 и более детей	1 за 1
1.4. За низкий уровень заболеваемости детей:	
<b>Ранний возраст</b> - нет заболеваемости;	13
- не более 3 случаев	6
<b>Дошкольный возраст</b> - нет заболеваемости;	13
- не более 2 случаев	6
1.5. За высокие результаты работы по итогам контроля и проверок разных видов и уровней	12
<b><i>II Стаж работы</i></b>	
- от 1 года до 3 лет	2,5
- от 3 лет до 5 лет	3,5
- от 5 лет до 10 лет	4,5
- от 10 лет до 15 лет	5,5
- от 15 лет до 20 лет	6,5
- от 20 лет и более	7,5

2. Делопроизводитель, специалист по ОТ

Показатели (критерии) профдеятельности	ежемесячно
<b><i>I Интенсивность и высокие результаты работы</i></b>	
1.1 За качественное участие в мероприятиях различного уровня (учитываются все проведенные мероприятия, проценты суммируются)	
1.1.1 По детскому саду:	4
1.1.2. Муниципальный уровень	7
- наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место	12/11/10
1.2. За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда (меропр.по ОТ)	20
1.3. За качественную и своевременную подготовку материалов для размещения на сайте ДОУ	12
1.4. За высокие результаты работы по итогам контроля и проверок разных видов и уровней	20
<b><i>II Стаж работы</i></b>	
- от 1 года до 3 лет	2,5
- от 3 лет до 5 лет	3,5
- от 5 лет до 10 лет	4,5
- от 10 лет до 15 лет	5,5
- от 15 лет до 20 лет	6,5
- от 20 лет и более	7,5

Показатели эффективности труда работников, участвующих в образовательном процессе  
1. Заместитель заведующего по ВМР

<b>Показатели (критерии) профдеятельности</b>	<b>ежемесячно</b>
<b><i>I. Интенсивность и высокие результаты работы</i></b>	
1.1. За качественную работу в инновационном режиме, режиме эксперимента	
- разработка и (или) реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада	2
- наличие публикаций;	2
1.2. За личное участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада	10
1.3 За качественную организацию в учреждении дополнительных услуг (занятия по интересам детей)	1
1.4 За результативность взаимодействия с социальными институтами и общественными организациями	1
1.5 За качественную помощь в подготовке к аттестации педагогов на квалификационную категорию	2
1.6. За качественную подготовку педагогических работников к очному участию в конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях	1
1.7. За качественную и своевременную подготовку материалов для размещения на сайте ДОУ, информационных стендах	2
1.8. За высокие результаты работы по итогам контроля и проверок разных видов и уровней	4
<b><i>II Стаж работы</i></b>	
- от 1 года до 3 лет	1
- от 3 лет до 5 лет	2
- от 5 лет до 10 лет	3
- от 10 лет до 15 лет	4
- от 15 лет до 20 лет	5
- от 20 лет и более	6

Показатели эффективности труда работников, не участвующих в образовательном процес

	Показатели (критерии) профдеятельности								
	<i>I Интенсивность и высокие результаты работы</i>			<i>II Стаж работы</i>					
	<b>1.1. За качественное участие в мероприятиях различного уровня (учитываются все проведенные мероприятия, проценты суммируются)</b>	<b>1.2 За оперативность и качественный результат при выполнении поручений руководителя, важных и срочных работ</b>	<b>1.3. За высокие результаты работы по итогам контроля и проверок разных видов и уровней</b>	- от 1 года до 3 лет	- от 3 лет до 5 лет	- от 5 лет до 10 лет	- от 10 лет до 15 лет	- от 15 лет до 20 лет	- от 20 лет и более
Завхоз	3	16	13	2	3	4	5	6	7
Кладовщик	3		13	3	4	5	6	7	8
Дворник	3	16	13	3	4	5	6	7	8
РКО	3	16	13	3	4	5	6	7	8
Повар, шеф-повар	3		13	3	4	5	6	7	8
Оператор стир.маш.	3		13	3	4	5	6	7	8
Калькулятор	3		13	3	4	5	6	7	8
Сторож	3		13	3	4	5	6	7	8
Подсобный рабочи	3		13	3	4	5	6	7	8
УСП	3	6,5	13	3	4	5	6	7	8
Кастелянша	3		13	3	4	5	6	7	8
Грузчик	3		13	3	4	5	6	7	8

