

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Владимировский детский сад»**

Принято
на Общем собрании работников
МБДОУ «Владимировский детский сад»
Протокол № 2 от 01 сентября 2021 г.



Утверждено
Заведующий
МБДОУ «Владимировский детский сад»
Т.П. Романчук
Приказ № ОД - 434 от 01 сентября 2021 г.

Положение

**о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты
труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Владимировский детский сад»**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Владимировский детский сад» (далее соответственно Учреждение, Положение) является неотъемлемой частью Положения о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Владимировский детский сад».

1.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников 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 является качественное исполнение должностных обязанностей, 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.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

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

1.5. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

1.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

1.7. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, премии за расчетный период, в котором действует взыскание, не начисляются.

1.8. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 20%.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующая часть оплаты труда распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (не более 25%);

- выплаты за качество выполняемых работ (не более 10%).
- премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60%)
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5 процентов от стимулирующего фонда учреждения и (или) при наличии экономии).

2.2. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности).

2.2.1. К выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер, относятся выплаты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации.

2.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников разработаны с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
 - б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
 - в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
 - г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
 - д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.
- 2.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с председателем общего собрания работников. Каждый работник имеет право на обращение в комиссию с целью представления предложения подтверждения наличия оснований для назначения стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования отказа в назначении стимулирующей выплаты.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы).

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с председателем общего собрания работников учреждения.

2.4.3. Перечень отдельных видов деятельности, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также величина выплат определена в таблице 1.

Стимулирование за интенсивность и высокие результаты работы

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Сумма, руб.	Срок выплаты
1.	Работа в экспертной комиссии вне учреждения: муниципальный уровень областной уровень	200 – за 1 экспертизу 250 – за 1 экспертизу	по факту работы, согласно приказам УО
2.	Организация и проведение мероприятий с детьми вне ОУ: - поход выходного дня (с родителями (законными представителями) и воспитанниками)	1500	по факту
3.	Организация и проведение интеллектуальных соревнований, олимпиад, конференций, мероприятий и др. на базе учреждения с воспитанниками, работниками учреждения, родителями (законными представителями)	1500	по факту
4.	Создание авторских экспериментальных и учебных методических пособий, получивших внешнюю рецензию	3000	по результату деятельности
5.	Работа в рабочей группе по: - разработке целевых воспитательно-образовательных программ; - разработке программы развития учреждения; - составлению отчета по самообследованию	председателю рабочей группы – 1500, члену рабочей группы – 750	по факту

6.	<p>Участие в очных профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне учреждения: - победа (педагогические работники); - победа (помощники воспитателей); • на муниципальном уровне: - победа; - участие; • на региональном уровне: - победа; - участие • на федеральном уровне: - победа; - участие 	<p>3000 2000 5000 3000 10000 4000 15000 5000</p>	<p>по результатам деятельности</p>
7.	<p>За качественное выполнение сложной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка нормативно-правовых документов (не входящих в должностные обязанности); - выступление на муниципальных семинарах, конференциях и т.д. - выступление на региональных (семинарах, конференциях и т.д. 	<p>500 1000 2000</p>	<p>по результатам деятельности</p>
8.	<p>Секретарю Педагогического совета (ведение протокола Педагогического совета), секретарю Шк (ведение протокола Шк), руководителю методического объединения</p>	<p>700</p>	<p>по факту</p>
9.	<p>Наставничество (работа с молодым специалистом)</p>	<p>1000</p>	<p>ежемесячно</p>
10.	<p>Администратор сайта</p>	<p>2000</p>	<p>ежемесячно</p>
11.	<p>Курирование, заполнение электронного детского сада</p>	<p>300</p>	<p>по факту</p>
12.	<p>Работа с архивом</p>	<p>300</p>	<p>ежемесячно</p>
13.	<p>За качественную работу по подготовке учреждения к новому учебному году (младший обслуживающий персонал)</p>	<p>1000</p>	<p>июль-август</p>

14.	За качественно подготовку групповой ячейки к новому учебному году (по итогам комиссионного осмотра, согласно положению о групповой ячейке) 1 место 2 место 3 место	2000 1000 500	по факту
15.	Организация работ на учебно-опытном участке: - руководителю учебно-опытного участка; - помощнику руководителя учебно-опытного участка	1500 1000	по приказу заведующего с 01 апреля по 15 октября
16.	Ответственным лицам за: - организацию питания воспитанников; - противопожарную безопасность; - охрану труда и технику безопасности; - исполнителей в области ГО и ЧС; - обеспечение антитеррористической защищенности в учреждении; - наполнение и ведение официальных страниц в социальных сетях	за каждый вид ответственности - 1000	ежемесячно
17.	Ответственному лицу за: - организацию воинского учета и бронирование граждан, пребывающих в запасе.	500	по факту
18.	Ответственному лицу за: - ПФДО	1500	по факту внесения информации, зачисления (информация-справка)
19.	Руководителю Всероссийского проекта	1500	по факту работы (информация-справка)

2.4.4. Стимулирование за особый режим работы, связанный с устранением аварийных ситуаций, применяется для оперативного разрешения непредвиденных обстоятельств, возникающих в процессе жизнедеятельности учреждения. К числу таких ситуаций относятся аварии (сантехника, электрооборудования, освещение и др.), стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

Премии в вышеуказанных случаях осуществляются в соответствии с приказом заведующего учреждением. В приказе указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;
- объем работ, подлежащих выполнению;

- размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности (в случае невозможности установления заранее размеров вознаграждения каждому работнику указывается порядок распределения средств после выполнения задания).

При выполнении особо важных работ не допускается нарушение правил техники безопасности, превышение пределов допустимого риска для сохранения жизни и здоровья работников, использование работников не в соответствии с имеющейся у них квалификацией и опытом работы.

2.5. Выплаты за качество выполняемых работ

2.5.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- повышающие коэффициенты (доплаты) за наличие квалификационной категории;
- повышающие коэффициенты (доплаты) за наличие почетного звания, награждение ведомственными знаками отличия;
- выплаты в связи с получением работником ведомственных наград, либо наград от органов исполнительной или законодательной власти любого уровня, а также наград учреждения.

2.5.2. Конкретные значения доплат по данному виду определены в таблице 2.

Стимулирование за качество выполняемых работ

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Сумма, руб.	Срок выплаты
1	Наличие квалификационной категории: - первой - высшей	4000 8000	постоянно
2	Наличие почетного звания: - Заслуженный учитель (Народный учитель) - Почетный работник (Отличник просвещения) - наличие Почетной Грамоты МО РФ; - ветеран труда	3000 2000 1500 1000	постоянно
3	При награждении: Грамотами - Федерального уровня - Регионального уровня - Муниципального уровня - Учреждения	2000 1500 1000 500	разовая

Благодарственными письмами		
-	Федерального уровня	1000
-	Регионального уровня	700
-	Муниципального уровня	500
-	Учреждения	300

2.5.3. Повышающие коэффициенты (доплаты) за наличие квалификационной категории выплачиваются фиксированной суммой для работников с педагогической нагрузкой на 1,0 ставку и более и менее 1,0 ставки от фиксированной суммы пропорционально нагрузке.

2.6. Выплаты молодым специалистам

2.6.1. В учреждении устанавливается специальная выплата педагогическим работникам - молодым специалистам (таблица 3). Выплата осуществляется в случае, если учреждение является основным местом работы.

2.6.2. 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.

Стимулирование молодым специалистам

Таблица 3

№ п/п	Показатели	Сумма, руб.	Срок выплаты
1	Специальная выплата педагогическим работникам - молодым специалистам		
	- при стаже работы до 1 года	5000	ежемесячно
	- при стаже работы от 1 года до 2 лет	4000	ежемесячно
	- при стаже работы от 2 до 3 лет	3000	ежемесячно

2.7. Право на изменение размера стимулирующих выплат возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы

2.8.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности по набранным баллам, отраженным в оценочных листах, ежемесячно.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.8.2. Показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов отражено в оценочных листах в разделе категорий работников (Приложение 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

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 оценочных листах. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достижения 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, имеющих 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 выплаты.

2.8.3. Максимально возможное количество баллов у педагогических работников Учреждения составляет 100 баллов максимально; прочего персонала – 30 баллов.

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

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

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.8.5. Порядок заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников:

- до последнего числа текущего месяца заполняют работники,
- курирующий заместитель до 05 числа следующего месяца.

2.8.6. Руководитель учреждения обеспечивает предоставление до 10 числа следующего месяца 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;
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).

2.8.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику.

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, заведующий учреждением готовит проект приказа, который согласовывается с председателем Общего собрания работников и председателем Комиссии.

2.8.8. Педагогический работник, вновь принятый в учреждение, пользуется правом заполнения оценочного листа.

2.9. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.9.1. 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 фонда учреждения направленного на стимулирование руководителя.

2.9.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи согласно таблице 4.

2.9.3. Премии к праздникам выплачиваются в зависимости от отработанного периода в учреждении:

- от 0 до 1 месяца – 10% от суммы выплаты;
- от 1 месяца до 3 месяцев – 20% от суммы выплаты;
- от 3 месяцев до 6 месяцев – 50% от суммы выплаты;

- от 6 месяцев до 1 года – 80% от суммы выплаты;
 - 1 год – 100% от суммы выплаты.

2.9.4. Премия к Новому году выплачивается в зависимости от фактически отработанного периода в году, исключая следующие виды отпусков – без содержания по заявлению сотрудника, учебный; отсутствие по листам нетрудоспособности. Премия к Новому году не выплачивается сотруднику, имеющему дисциплинарное взыскание в течение года.

2.9.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается работнику, отработавшему полный год, на основании письменного заявления.

Таблица 4

Разовые стимулирующие выплаты и материальная помощь		
Показатели	Сумма	Срок выплаты
Работникам Учреждения в связи с:		
Днем воспитателя и всех дошкольных работников	5000	сентябрь
Новым годом	8000	декабрь
23 февраля	5000	февраль
8 марта	5000	март
при выходе на заслуженный отдых (по достижению пенсионного возраста)	5000	по факту
Материальная помощь работникам учреждения оказывается:		
при утрате близких родственников (родители, супруг(а), дети)	5000	по факту
при несчастных случаях (пожар, гибель имущества);	5000	по факту
при рождении ребенка;	5000	по факту
на лечение (приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, оборудования)	4000	1 раз в год