

**Администрация муниципального образования  
«Таштагольского муниципального района»  
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад № 14 «Алёнушка»  
(МБДОУ детский сад № 14 «Алёнушка»)**

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ О.Р.Паршакова  
Протокол № 1  
от «01» марта 2024 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Заведующий МБДОУ детский сад  
№ 14 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ О.Н.Скобелева  
Приказ № 41 -а  
от «01» марта 2024 г

## **Положение**

**«О стимулировании работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 14 «Алёнушка»  
(новая редакция)**

**ПРИНЯТО:**

на общем собрании (конференции)  
работников протокол № 1  
от «29» февраля 2024г.

## 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБДОУ детский сад № 14 «Алёнушка» (далее Учреждение) 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 является 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 **100 %** и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы - **60 %** стимулирующего фонда (основные работники ,вспомогательный и обслуживающий персонал);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - **20%** стимулирующего фонда (основные работники ,вспомогательный и обслуживающий персонал);

выплаты за качество выполняемых работ - **10%** стимулирующего фонда (основные работники ,вспомогательный и обслуживающий персонал);

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет -**5%** стимулирующего фонда (основные работники ,вспомогательный и обслуживающий персонал);

иные поощрительные и разовые выплаты при наличии-**5%** стимулирующего фонда (основные работники ,вспомогательный и обслуживающий персонал);

## 2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия) учреждения, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

### Организация деятельности Комиссии:

Комиссия избирается на общем собрании (конференции) работников учреждения сроком на один год и утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Основная цель деятельности комиссии развитие системы стимулирования и мотивация сотрудников учреждения к качественному и творческому выполнению должностных обязанностей, мониторинг и контроль за соответствием распределения стимулирующего фонда условиям положения, совершенствование системы распределения стимулирующего фонда.

В состав премиальной комиссии входят руководитель учреждения, старший воспитатель (методист), другие члены коллектива, в том числе из учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, председатель ППО и его члены.

Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и решений, ведёт иную документацию Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся один раз в квартал и по мере необходимости. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует более половины её членов. Комиссия по премированию принимает решение открытым голосованием, простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов - голос председателя является решающим. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём. Премиальная комиссия действует на основании положения «О премиальной комиссии», принятого на заседании общего собрания (конференции) работников учреждения, согласованного с председателем ППО и утвержденного руководителем учреждения. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников, с учетом установленных МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района» показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Таштагольского муниципального района, их руководителей и педагогических работников (муниципальный рейтинг), а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации (приложение № 1 к положению).

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования стабильны в течение всего года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет 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 по виду выплат. 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.

Стоимость балла для основного и прочего персонала рассчитывается отдельно. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат, в соответствии с протоколом заседания премиальной комиссии, согласованном с ППО. Протокол является основанием для издания руководителем приказа о перерасчете стоимости балла и размера начисленных выплат.

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.

Руководитель учреждения обеспечивает до 17 числа текущего месяца 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;

- 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).

## Сроки представления в комиссию оценочных листов

Период	Сроки
1 квартал (январь-март)	до 15 апреля текущего года
2 квартал (апрель-июнь)	до 15 июля текущего года
3 квартал (июль-сентябрь)	до 15 октября текущего года
4 квартал (октябрь-декабрь)	до 15 января следующего года

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым и равняется 100 баллам. По административно – управленческому персоналу максимально возможное количество баллов равно 90 б., по учебно-вспомогательному персоналу – 60 б., по младшему обслуживающему персоналу – 50б.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с ППО. 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 ППО. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

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

3.1. К обязательным 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)

3.1.1.Специальная выплата медицинским работникам учреждения (далее - выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;  
фельдшеры;  
медицинские сестры;  
санитарки.

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 повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

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 медицинскому работнику осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей, выплата медицинскому работнику назначается в каждом учреждении.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями учреждения реализующего образовательную программу дошкольного образования;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели учреждения реализующего образовательную программу дошкольного образования;

воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурными подразделениями муниципальных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), 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 образовательном учреждении, находящемся на территории Таштагольского муниципального района и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Таштагольского муниципального района и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с

абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

3.1.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы. Наставником может быть только педагогический работник, имеющий квалификационную категорию "педагог-наставник" или "педагог-методист" и выполняющий соответствующую работу."

3.1.5 Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, администрацией Таштагольского муниципального района, МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района».

3.1.6. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно.



**Показатели стимулирования  
за интенсивность и высокие результаты работы**

№	Основания для стимулирования	Сумма %
1.	<p><i>-выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа в овощехранилище;</li> <li>- ответственному за проведение теоретического и практического обучения сотрудников ДОО по антитеррористической и пожарной безопасности;</li> <li>- ответственному за работу в АИС;</li> <li>- ведение сайта ДОО и аккаунтов учреждения в соцсетях.</li> <li>- дополнительное образование (выдача сертификатов).</li> </ul>	до 100 %
2.	<p><i>-реализацию отдельных видов деятельности учреждения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>--внедрение инновационных образовательных программ;</li> <li>- поддержка лучших педагогов;</li> <li>- информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса (внедрение современных образовательных технологий);</li> <li>- за работу с общественными органами управления, общественными организациями на основе договоров о совместной деятельности,</li> </ul>	до 100%
3.	<p><i>-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);</i></p>	до 100 %
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:</li> <li>- публикации педагогов о работе ДОО в соцсетях и печатных изданиях;</li> <li>- участие в работе творческой группы по подготовке публичного доклада, программы развития ДОО и др.;</li> </ul>	до 80%
5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат по заданию администрации:</li> <li>- косметический ремонт в ДОО;</li> <li>- покраска групповых площадок на территории ДОО;</li> <li>- подготовка и участие в районных конкурсах и выставках.</li> </ul>	до 80%
6.	<p><i>-интенсивность труда.</i></p> <p><i>Наличие в группе детей разного возраста</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- любых четырех возрастов (60%);</li> <li>- любых трех возрастов (40%);</li> <li>- ясельного и дошкольного возраста (80%).</li> </ul>	до 60% до 40% до 80 %
7.	<p><i>- Обобщение и распространение передового педагогического опыта</i> (обобщения и распространения передового педагогического опыта: мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, публикация работ, наставничество в отношении молодых специалистов).</p> <p><u>Уровни:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>всероссийский;</li> <li>региональный;</li> <li>муниципальный;</li> <li>уровень учреждения.</li> </ul> <p><i>- Участие в методической работе</i> (применение педагогическим работником его методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, рекомендованных педагогическим советом, муниципальными методическими объединениями педагогических работников дошкольных образовательных учреждений или другими методическими службами).</p>	до 100 % до 75 % до 50 % до 25 %  до 50 %

#### 4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с ППО в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области-Кузбасса, Коллегии Администрации Кемеровской области-Кузбасса, департамента образования и науки Кемеровской области, Таштагольского муниципального района, МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района», администрацией учреждения.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу).

#### Размеры выплат за качество выполняемых работ

№	Основания для стимулирования	сумма в рублях
1.	Государственная награда Российской Федерации	5000
2.	Ведомственная награда	5000
3.	Награда Кемеровской области	4500
4.	Награда департамента образования и науки Кемеровской области	3500
5.	Награда администрации Таштагольского муниципального района	2500
6.	Награда МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района»	2500
7.	Награда ДОУ	1500
8.	<i>Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства:</i>  Федеральный очный победитель Федеральный очный лауреат Федеральный заочный победитель Федеральный заочный лауреат Региональный очный победитель Региональный очный лауреат Региональный заочный победитель Региональный заочный лауреат Муниципальный очный победитель Муниципальный очный лауреат Муниципальный заочный победитель Муниципальный заочный лауреат МБДОУ победитель МБДОУ лауреат	  до 10 000 до 10 000 до 3 000 до 3 000 до 10 000 до 10 000 до 3 000 до 2 000 до 10 000 до 5 000 до 3 000 до 1 500 до 3 000 до 2 500

## 5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с ППО в виде премий.

5.2. Размер указанных выплат устанавливается учреждением в абсолютном значении к окладу (должностному окладу).

### Размеры выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет

№	Стаж работы	сумма в рублях
1.	от 1 - 5 лет	до 500
2.	от 5 - 10 лет	до 700
3.	от 10 и более	до 1000

## 6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. 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, предельным размером не устанавливаются

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с ППО учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении к окладу (должностному окладу).

### Размеры поощрительных и разовых премий

№	Основания для стимулирования	сумма в рублях
	Премии к знаменательным датам и праздникам	
1.	Дню дошкольного работника	до 10 000
2.	8 Марта	до 10 000
3.	23 февраля	до 10 000
4.	Дню матери	до 10 000
5.	Дню пожилого человека	до 10 000
6.	К юбилейным датам: 50, 55, 60 и т.д.	до 10 000

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

### Размеры материальной помощи

№	Основания для стимулирования	сумма в рублях
1.	Со смертью близких родственников (муж дети, родители)	до 10 000
2.	На оздоровление (на проведение внеплановых операций, лечение)	до 10 000
3.	Социальная поддержка (повышение квалификации, обучение по специальности).	до 6 000

В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

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