

«СОГЛАСОВАНО»

Общее собрание
трудового коллектива

Протокол № 3 от
21 сентября 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 44»

И.Г. Любовная

Приказ № §33
от 21 сентября 2022 г.

**Положение
о стимулировании труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 44»**

1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 20.07.2022 года № 1504 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений ПКГО», письмом Управления образования № 01-05-01/3147/22 от 02.08.2022 года. В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации. С целью материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44» (далее Учреждение) в повышении качественных показателей, результативности работы, в проявлении инициативы, творчества, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения в соблюдении трудовой дисциплины.

2. Стимулирование труда работников Учреждения осуществляется из фонда экономии заработной платы в пределах объема средств, утвержденных на оплату труда на очередной финансовый год, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Петропавловск - Камчатского городского округа.

3. Материальное стимулирование труда работников Учреждения осуществляется следующими способами:

установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- премирование по итогам работы за месяц, квартал, год;
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы)
- премирование по итогам работы за месяц, полугодие, год к определенным датам: сотрудникам к юбилею со дня рождения, сотрудникам к юбилейной дате МБДОУ; всероссийским и профессиональным праздникам;
- материальная помощь.

4. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: персональный повышающий коэффициент к окладу (ДОЛЖНОСТНОМУ окладу);

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на текущий финансовый год.

4.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке

заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника Учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к

окладу (ДОЛЖНОСТНОМУ окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (ДОЛЖНОСТНОМУ окладу) не образует новый оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Установление размеров, стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложениям к настоящему Положению.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения по согласованию с коллегиальным представительным органом трудового коллектива персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) до 3.0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в Учреждении.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы в соответствии с нормативными правовыми актами Петропавловск - Камчатского городского округа.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного

работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ - до 0,5.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за образцовое качество выполняемых работ;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, полугодие, год;
- 5) премии за образцовое качество выполняемых работ.

5.1 стимулирование труда работников Учреждения осуществляется руководителем в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников:

заместителей руководителя, подчиненных руководителю непосредственно - но представлению руководителя Учреждения;

педагогических работников, специалистов Учреждения по представлению заместителя руководителя по ВМР;

учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения - по представлению заместителя руководителя по АХЧ.

Для руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Управлением образования Петропавловск - Камчатского городского округа в пределах средств на оплату труда, утвержденных Учреждению на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

При стимулировании труда работников учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации;
- качественная подготовка и проведение мероприятия, связанных с уставной деятельностью Учреждения:
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения:
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размеров стимулирующих выплат осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно настоящему Положению. Средний балл исчисляется отношением суммы баллов по показателям, к количеству показателей, применяемым по конкретным должностям.

Установление размеров премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно настоящему Положению.

5.2. Премия за образцовое выполнение работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации. Правительством Российской Федерации, присвоении почетных" званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия -медалью «Золотая Звезда» знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалям Российской Федерации:

- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (к **ДОЛЖНОСТНОМУ** окладу). Максимальным размерам премия за образцовое качество выполняемых, работ не ограничено.

5.3. Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премирования может быть уменьшен) при следующих показателях:

- при низком качестве выполняемых работ;
- при отсутствии результативности;
- при наличии обоснованных жалоб от участников образовательного процесса;
- при наличии случаев травматизма во время работы с детьми;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, требований охраны труда (ГО и ЧС в помещениях и на территории МБДОУ);
- при неоднократном нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Учреждения.

Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. Не представлению к премированию производится за тот расчетный период в котором выявлено нарушение.

5.4. Работнику может быть выплачена материальная помощь. Материальная помощь может быть оказана при наличии экономии фонда заработной платы в следующих случаях:

- в связи с уходом на пенсию сотрудникам, проработавшим в учреждении от 10 до 15 лет
- при вступлении в брак;
- при рождении ребёнка;
- при утрате имущества;
- при тяжелой болезни работника;
- при смерти близкого родственника (при предъявлении свидетельства о смерти).

Максимальный размер материальной помощи до 30 минимальных размеров оплаты труда.

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента к окладу
работников

№ п/п	Критерии	коэффициент	
		постоянный	единовременный
1.	Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах (по согласованию с отделом образования): - регионального уровня - федерального уровня		до 0,2 до 0,3
2.	Работникам победителям конкурсов профессионального мастерства (по согласованию с отделом образования): - муниципальных - краевых		до 0,1 до 0,2
3.	Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии (для работников ОУ - по согласованию с отделом образования)		до 0,1

1%=1балл

Критерии
для установления повышающего коэффициента к окладу работников за выслугу лет
(техперсоналу, учебно-вспомогательному персоналу, поварам)

№ п/п	Критерии	коэффициент	Периодичность
1.	При выслуге лет от 5 до 10 лет	до 0,1	
2.	При выслуге лет свыше 10 лет	до 0,2	

1%=1балл

Критерии

для установления повышающего коэффициента к окладу работников за интенсивность и
качество работы (**педагогический персонал**)

№ п/п	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1.	За участие в открытых мероприятиях, утренников для детей и родителей (в нерабочее время), разработка сценариев. Участие в конкурсах	по результатам работы	до 0,5
2.	Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий, участие в конференциях муниципального и краевого уровней (по согласованию с отделом образования), уровень ДОУ по представлению зам. зав. по ВМР	по результатам работы	до 0,3
3.	Участие в работе ПМПК разного уровня. Подготовка документации	по результа- там работы	до 0,3
4.	За качество и эффективность углубленной (инновационной) работы, внедрение новых технологий (участие в экспериментальной работе, творческой микро группе, создание авторских программ)	по результату работы	до 0,3
5.	Привлечение родительской общественности к жизнедеятельности учреждения (открытые просмотры для родителей - Дни открытых дверей, мероприятия для детей и родителей)	по результатам работы	до 0,3
6.	Удовлетворенность детей, родителей и сотрудников качеством предоставляемых услуг, отсутствие обоснованных жалоб	ежемесячно	до 0,1
7.	Качественное предоставление воспитательно-образовательных услуг в соответствии с реализуемыми программами и требованиями СанПиН, отсутствие замечаний по выполнению правил трудового распорядка (ведение документации, отсутствие травматизма)	2 раза в год	до 0,3
8.	Снижение заболеваемости воспитанников в результате проводимых профилактических мероприятий по сравнению с предыдущим периодом на 50% и более	ежемесячно	до 0,05
9.	За специфику работы в 1- младшей группе (при посещаемости не менее 75%)	ежемесячно	до 0,3
10.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	по результатам работы	до 0,1
11.	Руководство кружковой работой (при наличии программы, плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	по результатам работы	до 0,3
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ремонтные работы, благоустройство территории, выполнение функций администратора сайта, за художественное оформление детского сада, оформление декораций, пошив костюмов и изготовление атрибутов к играм)	по результатам работы	до 0,5

1%=1 баллу

Критерии
для установления повышающего коэффициента
заместителю заведующего
по воспитательно - методической работе

№ п/п	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		до 0,3
2.	Выполнение требований по охране труда		до 0,2
3.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения и других локальных актов		до 0,3
4.	Отсутствие замечаний, своевременное выполнение распоряжений руководителя и контролирующих органов и т.д.		до 0,5
5.	Инициативное участие при выполнении важных и срочных работ, участие в мероприятиях учреждения		до 0,5
6.	Своевременная подготовка документации для сайта		до 0,2

1%=1балл

Критерии
для установления повышающего коэффициента
заместителю заведующего по административно-хозяйственной части

№ п\п	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		до 0,3
2.	Подготовка документации, связанной с обеспечением учреждения		до 0,5
3.	Выполнение требований по охране труда		до 0,1
4.	Контроль за экономным расходом электроэнергии, холодной, горячей воды, моющих средств		до 0,2
5.	Отсутствие замечаний, своевременное выполнение распоряжений руководителя и контролирующих органов и т.д.		до 0,5

1%=1балл

Критерии
для установления повышающего коэффициента
медицинскому персоналу

№ п/п	Критерии	Коэффициент	
		постоян ный	на период работы
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		до 0,3
2.	Выполнение требований по охране труда		до 0,1
3.	Организация питания детей (качество приготовления пищи, калорийность блюд, выполнение натуральных норм свыше 95%)		до 0,2
4.	Отсутствие замечаний, своевременное выполнение распоряжений руководителя и контролирующих органов и т.д.		до 0,5
5.	Консультативно-просветительская деятельность с педагогами и родителями по вопросам заболеваемости, по формированию здорового образа жизни		до 0,5
6.	Разработка индивидуальной программы оздоровления ребенка с учетом его возраста и особенности развития		до 0,5

1%=1балл

Критерии
для установления повышающего коэффициента учебно-вспомогательному,
обслуживающему персоналу

№ п/п	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		до 1,0
2.	Культура здоровья: аккуратность, эстетичность внешнего вида		до 0,5
3.	Выполнение требований по охране труда		до 1,0
4.	Контроль за экономным расходом электроэнергии, холодной и горячей воды, моющих средств		до 1,0
5.	Отсутствие замечаний, своевременное выполнение распоряжений руководителя и контролирующих органов и т.д		до 0,5
6.	Выполнение натуральных норм свыше 95%. Качество приготовления пищи, калорийность блюд (повара, подсобный рабочий)		до 0,5
7.	За личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	По результатам работы	до 0,1
8.	За художественное оформление детского сада, оформление декораций, (пошив штор, костюмов и изготовление атрибутов к играм)	По результатам работы	до 0,3
9.	За участие в открытых мероприятиях, утренниках для детей и родителей	По результатам работы	до 0,5
10.	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения в аварийный период	По результатам работы	до 0,5
11.	Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (выполнение ремонтных работ, транспортировка и доставка материальных ценностей, ведение кадровой работы, написание меню)	По результатам работы	до 1,0

1%=1балл

Критерии для установления компенсационных выплат

№ п/п	Категория работников	Количество %	периодичность	Основание
1.	- Сторож - Младший воспитатель за работу в ночное время	35	ежемесячно	Постановления Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»
2.	Повар	4%	ежемесячно	Отчет о проведении специальной оценки труда в МБДОУ «Детский сад № 44» от 12 мая 2016 года. Карта № 26 специальной оценки условий труда, протокол проведения исследований (испытаний) и измерений тяжести трудового процесса № 18/16-26-ТЖ, № 18/16-26-ТМ.
3.	Машинист по стирке белья	4%	ежемесячно	Отчет о проведении специальной оценки труда в МБДОУ «Детский сад № 44» от 12 мая 2016 года. Карта № 35 специальной оценки условий труда, протокол проведения исследований (испытаний) и измерений химического фактора № 18/16 -35-Х

Критерии премирования по итогам работы за квартал, полугодие, год,
материальной помощи
(при наличии экономии фонда заработной платы)

1.	Премирование:	
1.1	За образцовое качество выполняемых работ. Качественное предоставление воспитательно-образовательных услуг в соответствии с реализуемыми программами и требованиями СанПиН (за фактически отработанное время)	не ограничено
1.2.	За отсутствие травматизма в течении года (за фактически отработанное время)	не ограничено
1.3.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (по представлению зам. зав. по ВМР за конкретную работу)	не ограничено
1.4	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (за фактически отработанное время)	не ограничено
1.5.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения незапланированных в годовом плане (по представлению зам. зав. по ВМР и по АХЧ за конкретную работу)	не ограничено
1.6.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности учреждения (по представлению зам. зав. по ВМР и по АХЧ за конкретную работу)	не ограничено
1.7.	Особые заслуги работника перед учреждением (подготовка учреждения к учебному году) (по представлению зам. зав. по ВМР и по АХЧ за конкретную работу)	не ограничено
1.8.	За подготовку воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях и т.п. Проведение открытых мероприятий городского и краевого уровня (по представлению зам. зав. по ВМР за конкретную работу)	не ограничено
1.9.	К юбилею со дня рождения сотрудника от 50 лет, юбилею учреждения, к праздничным датам (день учителя, дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля)	Зависит от экономии ФЗП
2	Материальная помощь:	
2.1.	В связи с уходом на пенсию сотрудникам, проработавшим в учреждении от 10 до 15 лет	до 10000 руб.
2.2.	При рождении ребенка	
2.3.	При вступлении в брак	
2.4.	В случае стихийного бедствия	
2.5.	В случае длительного или тяжелого заболевания	
2.6.	При утрате имущества	
2.7.	При смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга)	

Критерии

Минимальная заработная плата сотрудников включает в себя:
оклад, компенсирующие выплаты, доплаты и надбавки и
стимулирующие выплаты, премии и иные поощрения выплаты
обслуживающему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу
ежемесячно

Категория работников	период	доплата
обслуживающий персонал	ежемесячно	
учебно-вспомогательный персонал	ежемесячно	

Основание: Региональное соглашение о минимальной заработной плате
в Камчатском крае

Доплаты за наличие государственных, отраслевых наград и учёных степеней к
окладу (всем сотрудникам)

п/п №	Категория работников	Сумма (руб.)	%	Периодичность
1.	За наличие государственных наград и учёных степеней	1 100		ежемесячно
2	За наличие отраслевых наград, в том числе наград Правительства Камчатского края (Почетные грамоты), ветеранам труда		10 %	ежемесячно

Основание: Постановление № 1504 от 20.07.2022 года
«О системе оплаты труда работников
муниципальных образовательных организаций
ПКГО»

Доплаты
молодым специалистам

№ п/п	Категория работников	Период	%
1.	Молодые специалисты	1-ый год работы	50%
		2-ой год работы	50%
		3-ой год работы	40%

Основание: - Методические рекомендации по применению в работе приказа Министерства образования и науки Камчатского края от 29.05.2013 г. № 804 «О реализации Постановлений Правительства Камчатского края от 22.04.2013 г. № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края» (Официальный сайт Правительства Камчатского края)