

«СОГЛАСОВАНО»

На собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 40»
Протокол № _____
«03» августа 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 40»
_____ Е.В. Лукьяненко
«03» августа 2022 г.

Положение о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 40 комбинированного вида»

1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Петропавловск-Камчатского Городского округа от 20 июля 2022 г. № 1504 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Петропавловск-Камчатского городского округа», с целью материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 комбинированного вида»

(далее – Учреждение).

2. Материальное 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 в целях усиления их материальной заинтересованности в достижении качественных показателей эффективности деятельности при реализации возложенных задач и функций. Материальное стимулирование носит не обязательный, а поощрительный характер и зависит от сложности, качества и важности выполняемых работ и осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (Приложение 1,2,3,4);
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) (Приложение 5,8)
- премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (Приложение 7).

4. Установление повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы) работникам Учреждения.

4.1 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от

общего количества лет, отработанных в Учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,3.

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

Повышающий коэффициент за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада применяется повышающий коэффициент за стаж работы в соответствии с муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

4.2 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением инициативы.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - до 5,0.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

4.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) устанавливается работнику при организации мероприятий муниципального, регионального и федерального уровней с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем персонально в отношении каждого работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.4 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) устанавливается работнику за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем персонально в отношении каждого работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выполнение особо важных и срочных работ - 1,0.

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

5. Установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работникам Учреждения.

5.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются локальными правовыми актами учреждения.

5.2 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут быть снижены при низком качестве выполнения должностных обязанностей, не соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, нарушении Устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения, нарушении трудового законодательства, не принятии своевременных мер по устранению замечаний руководителя Учреждения.

5.3 Размер стимулирующих выплат устанавливается комиссией по рассмотрению размеров стимулирования труда сотрудников Учреждения.

6. Установление премирования работникам Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (Приложение 6).

6.1 Премирование осуществляется по решению комиссии по рассмотрению размеров стимулирования труда сотрудников Учреждения в пределах средств субсидии, выделенной учреждению образования на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием учреждением в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и в пределах размера выплат на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.3 Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника Учреждения в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

6.4 Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно 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, орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Камчатского края.
- Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.
- Работникам образовательных организаций, финансируемых за счет средств бюджета Камчатского края, выплачивается премия за многолетний и добросовестный труд.

Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается одновременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

- 1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров не менее 15 лет - 1 должностной оклад, не менее 20 лет – 2 должностных окладов;
- 2) для иных работников – не менее 15 лет – 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов.

В стаж работы, дающий работнику образовательной организации право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

Работникам образовательных организаций, финансируемых за счет средств бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, порядок и условия осуществления выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию устанавливается Решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа.»

6.4.1 Работникам муниципальных учреждений культуры и образования, финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, премия выплачивается при выходе на пенсию одновременно на основании Решения Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа от 06.07.2010 г. № 262 НД. Работникам, проработавшим в указанных учреждениях не менее 15 лет, - 8 окладов (должностных

окладов), проработавшим не менее 20 лет, - 12 окладов (должностных окладов).

6.5 Работники учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премирования может быть уменьшен) при низком качестве выполняемых работ; отсутствии результативности; при наличии жалоб на работу сотрудников от родителей и контролирующих органов; при наличии травм; за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, нарушение требований охраны труда (ПБ, ГО и ЧС в помещениях и на территории ДОУ), не выполнение правил внутреннего трудового распорядка; при нарушении локальных актов, приказов 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.

7. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и приступившим к педагогической деятельности в учреждениях образования, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы) в порядке и размерах, утвержденных муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

Приложение 1
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учре-
ждения «Детский сад № 40 комбини-
рованного вида»

Критерии
для установления повышающего коэффициента
к окладу работников за выслугу лет

№ п/п	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1	Работникам за выслугу лет в Учреждении: при выслуге лет от 10 до 15 лет при выслуге лет свыше 15 лет	<u>один раз в квартал</u> (январь, апрель, июль, октябрь)	до 0,15 до 0,3

Приложение 2
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 комбинированного вида»

Критерии
для установления повышающего коэффициента
к окладу работников за интенсивность и качество работы

№ п/п	Критерии	периодичность	баллы
1.	Качество образования и воспитания:	ежемесячно	до 0,5
	1.1 Соблюдение нормативной посещаемости в 1 младшей группе и группе 2-го раннего возраста не ниже 60%		
	1.2 Соблюдение нормативной посещаемости в дошкольных группах не ниже 65%	ежемесячно	0,05 за каждого воспитанника сверх плана
	1.3 Превышение плановой наполняемости групп Учреждения (как отношение общего количества детодней по таблице посещаемости к количеству рабочих дней в месяце минус предельная наполняемость, установленная для данной группы) (воспитатели и младшие воспитатели).		
	1.4 Специфика работы в 1 младшей группе и группе 2-го раннего возраста (воспитатели, младшие воспитатели)	ежемесячно	до 0,3
2	Сохранение здоровья субъектов образования:	ежемесячно	до 0,3
	2.1 Снижение заболеваемости воспитанников в результате проводимых профилактических мероприятий (воспитатели, младшие воспитатели, медицинские работники).		
	2.2 Выполнение натуральных норм питания свыше 95 % (медицинские работники).	ежемесячно	до 0,3
	2.3 Обеспечение качественного приготовления пищи, образцовое содержание пищеблока (работники пищеблока).	ежемесячно	до 0,5
	2.4 Культура здоровья сотрудников: отсутствие вредных привычек (курение). Аккуратность, эстетичность внешнего вида	<u>1 раз</u> <u>в полугодие</u>	до 0,1
	2.5 Отсутствие больничных листов у сотрудни-	<u>1 раз</u>	до 0,1

	ков	<u>в квартал</u>	
	2,6 Отсутствие случаев травматизма	ежемесячно	До 0,1
3.	Результативность:		
	3.1 Личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	на период выполнения	до 0,2
	3.2 Отсутствие задолженности по родительской оплате	ежемесячно	до 0,2
	3.3 Длительная взаимозаменяемость в течение месяца (из расчёта 1 рабочий день – 0,02)	ежемесячно	до 0,5
	3.4 Аттестованные кабинеты	ежемесячно	до 0,1
	3.5 Материальная ответственность сотрудников (заместитель заведующей по ВМР, заместитель заведующей по АХЧ, старшая медицинская сестра, кладовщик, кастелянша)	ежемесячно	до 0,3
	3.6 Обеспечение выполнения требований энергосбережения в соответствии с федеральным законом	постоянно	до 0,1
	3.7 Сопровождение педагогической практики студентов, наставничество	на период выполнения	до 0,2
	3.8 Работа в качестве члена экспертных групп, аттестационных комиссий, жюри муниципальных, краевых конкурсов	единовременно	до 0,15

Приложение 3
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального
бюджетного
дошкольного образовательного учре-
ждения «Детский сад № 40 комбини-
рованного вида»

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента к окладу ра-
ботников Учреждения

	Критерии	коэффициент	
		постоянный	единовременный
1.	Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах: -муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня		до 0,3 до 0,5 до 1,0
2	Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства: - муниципальных - краевых - всероссийских		до 0,3 до 0,5 до 1,0
3	Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии		до 0,5
4	Обобщение педагогического опыта в печатной продукции на разных уровнях		до 0,3

Приложение 4
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального
бюджетного
дошкольного образовательного учре-
ждения «Детский сад № 40 комбини-
рованного вида»

Повышающий коэффициент
за выполнение особо важных и срочных работ

	Критерии	Коэффициент	
		постоян- ный	на период работы
1.	Участие в ремонте помещений, игровых площадок		до 1,0
2.	Художественное оформление детского сада. (в не рабочее время)		до 1,0
3.	Участие в общественной жизни детского сада		до 1,0
4.	Пошив костюмов, штор (в не рабочее время)		до 1,0
5.	Участие в открытых мероприятиях, утренниках для детей и родителей		до 0,3
6.	Работа в неблагоприятных условиях (отсутствие горячей воды, повышенная влажность, применение моющих и дезинфицирующих средств)		до 0,3
7.	Оформление документации по охране труда, технике безопасности, ПБ, ГО ЧС		до 0,3
8.	Качественное ведение и своевременная сдача финансовой и отчетной документации		до 0,3
9.	Погрузочно-разгрузочные работы		до 0,15
10.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		до 1,0
11.	Замена отсутствующего руководителя МБДОУ на период отпуска, командировки, болезни и т.д.		50 %
12.	Особый режим работы при аварийной ситуации		до 1,0
13.	Функционирование официального сайта МБДОУ в сети «Интернет» своевременное предоставление информации о достижениях и новостях ДОУ: ответственный за ведение сайта исполнители (педагоги)		до 0,5

Приложение 5
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального б
юджетного
дошкольного образовательного учре-
ждения «Детский сад № 40 комбини-
рованного вида»

Критерии
для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Критерии	Коэффициент	
		постоянный	на период работы
1	Сложность и напряжённость	ежемесячно	до 3,0
2	Качество и эффективность: -проведение семинаров, мастер-классов, открытых мероприятий в ДОУ -проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий, участие в конференциях на муниципальном уровне -проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий, участие в конференциях на краевом уровне	на период выполнения	до 0,1 до 0,2 до 0,3
3	Высокие производственные и профессиональные показатели, творчество и инициативность	ежемесячно	до 0,2
4	Работа в творческой микрогруппе, разработка и апробация инновационных программ и технологий	на период выполнения	до 0,3
5	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме Учреждения	ежемесячно	до 0,2
6	Кружковая работа (в не рабочее время).	ежемесячно	до 0,2
7	Привлечение родителей к жизнедеятельности сада	ежемесячно	до 0,2
8	Организация конкурсов, фестивалей, смотров для воспитанников Учреждения	на период выполнения	до 0,2
9	Руководство творческой группой, методическим объединением	на период выполнения	до 0,2
10	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях различного уровня (уровень ДОУ, муниципальный, региональный)	на период выполнения	до 0,2
11	Участие воспитанников в социально значимых проектах, акциях	единовременно	до 0,1

12	<p>Штрафные баллы</p> <p>За низкий уровень организации воспитательно-образовательного процесса (не соблюдение режимных моментов). За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение исполнительской дисциплины, замечаний со стороны администрации, не соблюдение трудовой дисциплины. Нарушение выполнения санитарноэпидемиологических требований к содержанию группового помещения. Несвоевременное оформление документации, информационных уголков. Несвоевременное выполнение поручений, решений педагогического совета, некачественная подготовка к тематическим проверкам. Нарушение сохранности имущества группы.</p> <p>Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций.</p>	ежемесячно	до 1,0
----	---	------------	--------

Приложение 6
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 комбинированного вида»

Критерии
премирования и материальной помощи (при наличии экономии фонда заработной платы) размер премии не ограничен

№ п/п	Критерии
1.	Образцовое качество выполняемых работ.
2.	Работа, не связанная с должностными обязанностями, вне рабочее время
3.	Участие в методических объединениях, конкурсах, открытых мероприятиях для города, края, РФ
4.	Активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году
5.	К юбилею со дня рождения сотрудника (50 лет, 60 лет и т.д)
6.	Сотрудникам к юбилейной дате Учреждения.
7.	Материальная помощь сотрудникам (тяжелая болезнь сотрудника, смерть близкого родственника, при утрате имущества, рождение ребенка, вступление в брак).
8.	(8 марта, День дошкольного работника, День защитника Отечества)
9.	По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год

Приложение 7
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 40 комбинированного вида»

Критерии
для установления компенсационной выплаты

№ п/п	Критерии	Размер компенсации
1.	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах связанных с вредными (или) опасными условиями труда (шеф-повар, повар)	4%
2	Работникам за часы работы в ночное время	35%

Стимулирующие выплаты

3	Молодым специалистам	1-ый и 2-ой год – 50% 3-й год – 40%
---	----------------------	--

За наличие отраслевых наград

4	Наличие отраслевых наград (при наличии двух и более оснований (отраслевая награда и государственная; отраслевая награда и ученая степень) доплата устанавливается по одному из оснований в максимальном размере))	до 10%
---	---	--------

Приложение 8
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального бюджет-
ного
дошкольного образовательного учре-
ждения «Детский сад № 40 комбини-
рованного вида»

Критерии
для установления стимулирующей выплаты

1	Доплата устанавливается работникам, если заработная плата ниже размера минимальной заработной платы -отсутствие северных надбавок (в течении 5-ти лет со дня трудоустройства в учреждение) -отсутствие стажа в учреждении до 3-х лет, со дня трудоустройства.	до 300%
---	---	---------

Приложение 9
к Положению о стимулировании труда
работников муниципального бюджет-
ного
дошкольного образовательного учре-
ждения «Детский сад № 40
комбинированного вида»

На основании Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском Крае производить доплату до минимальной заработной платы в фиксированном размере сотрудникам, получающим заработную плату ниже установленной минимальной заработной платы по краю.

Размер месячной заработной платы работника, работающего на территории Камчатского края и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение, не может быть ниже установленно-го Соглашением размера минимальной заработной платы, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В размер минимальной заработной платы в Камчатском крае, включаются: оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющих-ся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсацион-ного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирую-щего характера, премии и иные поощрительные выплаты).