

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 1» города Сосновый Бор  
(МБДОУ «Детский сад № 1»)

СОГЛАСОВАНО:

*Трофим* - Р.Е. Трофимова  
«29» 11 2017 г.

Утверждено

приказом от 30.11.2017 № 51/ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании труда работников**

ПРИНЯТО

на общем собрании работников

«29» 11 2017 г.

Протокол № 3

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании труда работников (далее - Положение) разработано на основании Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Положением «О системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности», утвержденным постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 30.06.2011 № 1121, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и утверждению положений об оплате и стимулированию труда работников образовательных учреждений, разработанных Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области № 19-5268/11 от 12.09.2011 г.

1.2. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за качественное и своевременное выполнение возложенных на них должностных обязанностей, увеличение заинтересованности работников в улучшении качества работы, для развития их инициативы, творчества, участия в общественной жизни учреждения, повышения мастерства, укрепления трудовой дисциплины, а также повышения имиджа образовательного учреждения.

1.3. Положение устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда областного и местного бюджетов для работников учреждения согласно штатным расписаниям в зависимости от эффективности деятельности по заданным критериям и показателям.

1.4. Из фонда материального стимулирования (областного и местного) производятся следующие выплаты:

- персональные надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию;
- персональные надбавки работникам за стаж работы в ДОУ;
- стимулирующие надбавки за особое качество работы, высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
- премии (при условии наличия фонда экономии заработной платы);
- материальная помощь (при условии наличия фонда экономии заработной платы).

1.5. Накопление первичных данных для оценки деятельности работника, как основы для стимулирования труда, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутриучрежденческого контроля и на основе самоанализа.

1.6. Система оценки индивидуальных достижений работников учреждения основывается на единстве: процедуры и технологии оценивания, достоверности используемых данных, соблюдении правовых и морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации о деятельности работников.

Стимулирование работников осуществляется с учетом утвержденных в локальном акте (критерии оценки деятельности работников учреждения) критериев и показателей. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

1.7. Порядок стимулирования руководителя учреждения определяется учредителем.

## 2. Распределение фонда материального стимулирования

2.1. Источником средств для установления материального стимулирования являются:

- фонд материального стимулирования местного бюджета, в определенных нормативными документами пределах;

- фонд материального стимулирования областного бюджета, в определенных нормативными документами пределах;

- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы за отчетный период, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности организации.

2.2. Финансовым органом образовательного учреждения, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников, определяется объем средств материального стимулирования (оформляется служебной запиской на имя руководителя).

2.3. Установка персональных надбавок и выплат за качественную организацию работы служб ДООУ, успешное выполнение наиболее сложных работ, выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда материального стимулирования.

2.4. Персональные надбавки устанавливаются педагогическим работникам ДООУ за квалификационную категорию:

- имеющим высшую квалификационную категорию — 30%,
- имеющим первую квалификационную категорию — 20 %.

2.5. Персональные надбавки работникам ДООУ устанавливаются за стаж работы в ДООУ:

- от 1-5 лет - 5 %;
- от 5-10 лет - 10 %;
- от 10 лет и выше - 15 %.

2.6. Обеспечение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам производится из областного бюджета.

2.7. Персональные надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию производятся из областного фонда материального стимулирования.

2.8. Персональные надбавки и выплаты устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда материального стимулирования:

- за качественную систематическую организацию работы служб ДООУ;
- за своевременное укрепление и пополнение материально-технической базы ДООУ;
- в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата.

### **3. Порядок выплат из фонда материального стимулирования**

3.1. Стимулирование работников ДООУ осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в данном Положении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы всех категорий работников.

Стимулирующие выплаты производятся по итогам прошедшего месяца (или квартала).

3.2. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премий (далее - комиссия), совместно с заведующим оценивает результативность и качество работы на основе и определяет количество баллов, набранное каждым работником Учреждения.

Решение комиссии о распределении баллов оформляется протоколом.

На основании протокола комиссии бухгалтерия рассчитывает размер стимулирующей надбавки для каждого работника.

На основании протокола руководитель ДООУ издает приказ о выплате надбавок из стимулирующей части фонда заработной платы работникам ДООУ.

3.4. Стимулирующие выплаты производятся работникам ДООУ пропорционально фактически отработанному времени.

#### **4. Порядок назначения стимулирующих надбавок и доплат**

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ДОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности, ходатайства заместителей заведующего, старшего воспитателя.

Члены комиссии:

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов.

4.2. Материалы по самоанализу деятельности работников за месяц (квартал) предоставляются не позднее 25 числа месяца (последнего месяца квартала).

4.3. Установленные работникам стимулирующие выплаты, доплаты и премии исчисляются в рублях, надбавки - в % к должностному окладу или в баллах.

#### **5. Показатели стимулирования труда работников**

5.1. Показатели стимулирования за качество выполняемых работ:

- сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;
- многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;
- своевременность достижения запланированных результатов, выполнения поручений;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны потребителей;
- профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- постоянно повышаемый работником уровень квалификации, необходимый для качественного исполнения должностных обязанностей;
- добросовестное, ответственное, творческое отношение к работе.

5.2. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты труда:

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;
- интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей (норм). Участие в творческих конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях на уровне ДОУ, муниципальном, региональном, федеральном и международном уровне.

#### **6. Порядок и периоды премирования**

6.1. В число премируемых входят все члены коллектива, включая совместителей.

6.2. При наличии экономии фонда заработной платы работникам могут производиться выплаты к государственным и профессиональным праздникам (23 февраля, 8 Марта, День учителя). Размер премии устанавливается в фиксированной сумме для работников учреждения, независимо от занимаемой должности.

6.3. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное руководство учреждением премируется на основании приказа учредителя в соответствии с «Положением о материальном стимулировании руководителей».

6.4. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, квартал, календарный год.

#### **7. Условия премирования**

7.1. Основным условием премирования является успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, инициатива и творчество в труде, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, участие в городских, областных

мероприятиях, отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

7.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. Работникам, к которым применено дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации) премиальная выплата (премия) за расчетный период, в котором наложено дисциплинарное взыскание, не начисляется и не выплачивается. При наличии дисциплинарного взыскания в течение календарного года премия по результатам работы за год не выплачивается.

7.3. Премия уменьшается или снимается полностью по объективному представлению:

- обоснованная письменная жалоба, акт, докладная, распоряжение заведующего и т.д.;
- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, производственной и профессиональной этики;

- при нарушении Инструкций по охране труда, Пожарной безопасности, Инструкции по организации охраны жизни и здоровья ребенка;

- при детском травматизме по вине работника;
- при причинении материального ущерба ДОО и порче имущества;
- при нарушении санитарно-эпидемиологического режима в ДОО;
- при нарушении должностной инструкции (недобросовестное исполнение функциональных обязанностей);

- при обоснованной жалобе родителей (законных представителей);

- при нарушении педагогической и моральной этики;

- пассивности в жизнедеятельности учреждения;

7.4. Стимулирующие выплаты производятся работникам ДОО пропорционально фактически отработанному времени.

7.5. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, по количеству набранных баллов, а также в конкретной денежной сумме.

## **8. Показатели для премирования**

8.1. Основными показателями (условиями) для премирования являются:

- работа без больничных листов;
- образцовое соблюдение функциональных обязанностей, должностной и производственной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДОО;

- образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников в детском саду и на прогулочных площадках, Инструкции по пожарной безопасности и технике безопасности, требований СанПиН;

- мероприятия по снижению заболеваемости детей и высокий процент посещаемости;

- отсутствие задолженности по родительской плате и дополнительным платным образовательным услугам;

- высокий уровень подготовки детей к школе и результативность коррекционной работы (мониторинг, диагностика, отзывы родителей и учителей и т.п.);

- инициатива и личный вклад в совершенствование воспитательного, образовательного и коррекционного процесса в ДОО;

- разработка и представление личного творческого опыта педагогической работы, участие в мероприятиях по распространению и внедрению передового педагогического опыта;

- активное участие в общесадовых, городских, областных, региональных и общесоюзных педагогических и профессиональных мероприятиях (смотре, конкурсах и т.п.), активное участие в общественной жизни ДОО, детских праздниках, спортивных мероприятиях;

- профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями, отсутствие жалоб со стороны потребителей предоставляемых услуг;

- работа по сохранению и привлечению контингента детей;

- успешное, качественное и своевременное выполнение сверхплановых заданий по поручению администрации учреждения;
- профилактическая и просветительская работа среди населения микрорайона и города;
- своевременное выполнение решений, предписаний, постановлений и других распорядительных документов органов надзора и приказов заведующего МБДОУ, своевременное и качественное ведение и предоставление отчетной документации, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов.

8.2. Установление условий (показателей) премирования, не связанных с результативностью труда, эффективностью деятельности и качеством работы каждого сотрудника не допускается.

## **9. Порядок выплаты материальной помощи**

9.1. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику на основе личного заявления, либо по представлению руководителя. Материальная помощь руководителю оказывается в соответствии с «Положением о материальном стимулировании руководителей».

9.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- К юбилейным дням рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, уход на пенсию в размере до трех тысяч рублей.
- Утраты личного имущества, на основе справок из соответствующих органов в размере до трех тысяч рублей.
- Тяжелого и длительного заболевания, с предоставлением документов подтверждающих расходы на лечение в размере до трех тысяч рублей.
- Потери близкого родственника, на основании подтверждающего документа в размере до трех тысяч рублей.
- В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось ДОУ, или бывшего работника, уволившегося из ДОУ в связи с выходом на пенсию, материальная помощь может оказываться его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей в размере до трех тысяч рублей.
- Бракосочетание в размере до трех тысяч рублей.
- Другие случаи по заявлению работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа и представительного органа — Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

9.3. Материальная помощь выплачивается работникам на основании приказа руководителя ДОУ в соответствии с определением размера премии.

## **10. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

10.1. Размер премии не зависит от стажа работы, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

10.2. При определении персонального размера премии работника за отчетный период:

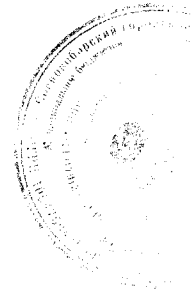
- определяется объем средств стимулирующего фонда (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа).
- для каждого работника определяются баллы качественных показателей.
- вычисляется коэффициент трудового участия (отношение фактически отработанного времени к полному премиальному периоду);
- определяется коэффициент премирования каждого работника умножением суммы баллов на коэффициент трудового участия.
- все коэффициенты суммируются и определяется коэффициент премии.
- определяется сумма премии на единицу коэффициента премии. Общий фонд делится на коэффициент премии.
- премия отдельного работника определяется умножением коэффициента премии на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премии.

## 11. Срок действия положения

Положение действует со дня утверждения его приказом заведующего после согласования на Общем собрании работников.

При изменении условий предоставления субсидий на обеспечение выплат стимулирующего характера Положение считается утратившим силу и подлежит замене.

Настоящее Положение действует до принятия нового.



И пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью  
7 листов (вместе)  
Заведующий  
Ильина - Н.А. Ильина