

УЧТЕНО:

Мнение профсоюза работников образования и  
науки МБДОУ №12

Протокол от «22» мая 2020 №16

Председатель первичной профсоюзной

Организации МБДОУ №12

 Агишева А.А.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ №12

Е.Е.Кожевникова

Приказ №83 от 03.06.2020г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников МБДОУ №12

Протокол №2 от 22.05.2020г

## **Положение**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад №12**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. (ст.133-158, ст.282-288, ст.331-336), Законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам – образовательным программам дошкольного образования» от 30.08.2013 г. № 1014, зарегистрированным в Минюсте РФ 26.09.2013г., Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования, утверждённым Постановлением администрации города Коврова от 25.05.2011г. № 1066 со всеми изменениями.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 (далее – МБДОУ) устанавливается следующими нормативными документами:

- а) Решением СНД г. Коврова от 27.08.2008. № 163 «О внесении изменений в решение КГСНД от 22.12.2004. № 259 «Об утверждении Положения об общих принципах оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Коврова»
- б) Постановлением администрации города Коврова от 25.05.2011. № 1066 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (со всеми изменениями и дополнениями, в редакции от 05.10.2015 г.);
- в) соглашениями, локальными актами в соответствии с Федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- г) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными актами органов коллегиального управления и руководителя МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Стимулирование и премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое утверждается руководителем МБДОУ, с учётом мнения представительного органа работников и принимается на Общем собрании работников МБДОУ.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда распространяется на всех работников МБДОУ, исключая руководителя (заведующему МБДОУ стимулирующие выплаты устанавливаются Управлением образования администрации города Ковров).

1.4. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МБДОУ И ЕГО РАСПРЕДЕЛЕНИЕ**

2.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) МБДОУ осуществляется Учредителем в соответствии с Планом финансово - хозяйственной деятельности в пределах объёма средств в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг и средств от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части.



2.3. Источниками стимулирующих выплат являются:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- средства экономии фонда заработной платы (базовой части фонда оплаты труда).

2.4. На основании Постановления администрации г. Ковров № 3193 от 25.12.2014г. для целей стимулирования к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объём средств на стимулирующие выплаты предусматривается в размере:

- до 20 % фонда оплаты труда МБДОУ, установленного для руководителей, заместителей руководителя МБДОУ, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- до 30% фонда оплаты труда МБДОУ, установленного для педагогических работников.

### 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Для работников МБДОУ работодателем является образовательное учреждение в лице заведующего МБДОУ. Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утверждённым приказом заведующего МБДОУ.

3.2. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

3.2.1. В МБДОУ создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав комиссии входят:

- старший воспитатель - председатель комиссии;
- председатель профсоюзной организации;
- представители администрации и трудового коллектива МБДОУ.

Из состава комиссии избирается секретарь.

3.2.2. Состав комиссии утверждается приказом по МБДОУ.

3.2.3. Заместитель заведующего, старший воспитатель, ведущий специалист по охране здоровья представляют в комиссию информацию по итогам периода о показателях деятельности работников МБДОУ. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает вопрос о стимулировании каждого работника в соответствии с настоящим Положением с учётом достигнутых показателей.

3.2.4. Решение комиссии считается правомочным, если за него проголосовало более 50% списочного состава комиссии.

3.2.5. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарём. Нумерация протоколов ведётся с начала календарного года.

3.2.6. Протокол заседания комиссии направляется заведующему МБДОУ для издания приказа о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ.

3.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем МБДОУ с учётом мнения представительного органа работников.

3.4. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал) и разовый характер.



Сумма стимулирующих выплат предельными размерами не ограничивается и определяется заведующим самостоятельно в пределах финансовых средств МБДОУ с учётом решения комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

3.5. Руководитель имеет право производить стимулирующие выплаты работникам по нескольким пунктам, либо не производить стимулирующих выплат работникам, в связи с недостаточной интенсивностью труда и качеством работы, недостаточностью финансовых средств.

3.6 Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется работодателем.

3.7 Установление условий стимулирования, не связанных с качеством и результативностью труда, не допускается.

3.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие:

3.8.1 Ежемесячные постоянные выплаты (от должностного оклада) за работу непосредственно не связанную с образовательным процессом

- ✓ Выполнение работ на компьютере, множительной технике и т.д.-1500 руб
- ✓ Оформление документов по социальному страхованию-300 руб
- ✓ Председателю ПК МБДОУ №12- 5% от должностного оклада
- ✓ Организация работы по дополнительному образованию-1000 руб
- ✓ Организация работы по ГО и ЧС, оформление документации-200 руб
- ✓ Оформление договоров- 500 руб
- ✓ Проведение работ по воинскому учету-250 руб

3.8.2 По совокупности критериальных показателей соответствия с :

- ✓ Приложение №1 для воспитателей
- ✓ Приложение №2 для педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс постоянно
- ✓ Приложение №3 для заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий

3.9. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учётом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

б) работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

педагогическим работникам при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

кандидатам наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) – 20%.

докторам наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) – 50%.

Работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

3.10 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

-Выплату с учетом нагрузки выпускника учреждений профессионального образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в учреждение до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):



- ✓ С высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)-35%
- ✓ С высшим профессиональным образованием -30%
- ✓ Со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)- 30%
- ✓ Со средним профессиональным образованием-25%

3.11. Премияльные выплаты за качество работы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются в соответствии:

- ✓ на основании ходатайств вышестоящих организаций,
- ✓ за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (ремонт и оформление группы, покраска оборудования на участке, проведение процедуры запроса и получения котировок цен (коммерческих предложений) с оформлением соответствующих документов и др.);
- ✓ за выполнение разовой работы, связанной с улучшением образовательного процесса (изготовление пособий, оборудования и др.);
- ✓ за выполнение работ, связанных с производственной необходимостью;
- ✓ за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом (сопровождение контрактов, заключаемых по результатам электронных аукционов, заполнение декларации по энергоэффективности в ГИС, работа в АИС «Барс» и др.);
- ✓ участие в работе экспертных комиссий ППК и др.
- ✓ участие в городских методических объединениях, в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах
- ✓ Другое по решению комиссии

Выплаты производятся в абсолютной величине по решению комиссии в пределах финансовых средств учреждения.

#### **4. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ**

4.1 Работникам МБДОУ, не имеющих нарушений трудовой дисциплины, в связи с 50-летием со Дня рождения выплачивается единовременное вознаграждение из стимулирующего фонда заработной платы в размерах, зависящих от непрерывного стажа работы в МБДОУ и должностного оклада:

- Не менее 10 лет-20%
- Не менее 15 лет-30%
- Не менее 20 лет-40%
- Не менее 25 лет-50%

4.2 Работникам МБДОУ, не имеющих нарушений трудовой дисциплины, достигшим пенсионного возраста выплачивается единовременное вознаграждение из стимулирующего фонда заработной платы в размерах, зависящих от непрерывного стажа работы в МБДОУ и должностного оклада:

- Не менее 10 лет-30%
- Не менее 15 лет-50%
- Не менее 20 лет-70%
- Не менее 25 лет-100%

4.3. Работникам МБДОУ, не имеющих нарушений трудовой дисциплины, к профессиональному празднику (День дошкольного работника или День учителя), 8 Марта, 23 февраля, Новый год и в связи со сложными жизненными обстоятельствами в размере- от 2% до 10 % от должностного оклада в пределах финансовых средств учреждения.

## **5. ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ СНЯТИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

- 5.1. Условиями для снятия или снижения стимулирующих выплат являются:
- ✓ дисциплинарные взыскания;
  - ✓ конфликтные ситуации с участниками образовательного процесса (родители, коллеги);
  - ✓ нарушения Устава МБДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка, режима работы МБДОУ, несоблюдение норм профессиональной этики;
  - ✓ нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
  - ✓ нарушения в области охраны труда, пожарной безопасности, обеспечения безопасных условий для образовательного процесса;
  - ✓ не выполнение обязанностей работника в соответствии с должностными инструкциями (отсутствие плана образовательной деятельности, не ведение необходимой документации, не выполнение образовательной деятельности в соответствии с программой);
  - ✓ наличие замечаний контролирующих органов.

## **6. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ПОЛОЖЕНИЯ, ВНЕСЕНИЕ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

- 6.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания работников МБДОУ.

## Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для работников, непосредственно связанных с образовательным процессом

Наименование должности	Основание для премирования (критерии)	Руб.
1. Воспитатель	1.1 высокие показатели фактической наполняемости групп	1 000
	1.2 напряженные условия труда (за месяц)	1 000
	1.3 длительная замена сменяющего или отсутствующего работника (за месяц)	2 000
	1.4 проведение открытых мероприятий: 1.4.1 на уровне МБДОУ; 1.4.2 на городском уровне;	300 1000
	1.4 своевременное и качественное оформление документации (план образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, тетрадь закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.) по итогам оперативного и тематического контроля	1 000
	1.5 адаптация при поступлении в МБДОУ (2 месяца)	500
	1.6 озеленение и благоустройство территории МБДОУ, прогулочных участков	300
	1.7 за подготовку материалов для общих стендов, сайта МБДОУ, социальных сетей, СМИ и выступления на ТВ	500
	1.8 исполнение ролей на праздниках, утренниках, развлечениях: главная эпизодическая	200 100
	1.9 обобщение и распространение передового педагогического опыта 1.9.1 на уровне МБДОУ, 1.9.2 городском	300 1 000
	1.10 Победа в конкурсах 1.10.1 на уровне МБДОУ; 1.10.2 на городском уровне; 1.10.3 на региональном уровне.	300 500 1000
	1.11 высокие показатели уровня развития воспитанников МБДОУ по результатам мониторинга реализации ООП МБДОУ	500
	1.12 внедрение в практику современных методов взаимодействия с родительской общественностью	500
1.13 наставничество	500	



1.14 работа в Службе ППК, творческой группе, участие в тематических проверках и т.д.	300
1.15 участие в разработке документов в составе рабочей группы: образовательной программы, годового плана, проектов, перспективного планирования, Программы развития МБДОУ и др.	500
1.16 Привлечение родителей к участию в воспитательно-образовательном процессе, благоустройство групповых помещений прогулочных участков	300
1.17 подготовка к новому учебному году, оформление группы. Разработка новых пособий	1000
1.18 за привлечение внебюджетных средств	500
1.19 за работу с детьми-инвалидами	3% от оклада
За детей-надомников	5% от оклада
1.20 другое по решению комиссии	300



**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников,  
не осуществляющих учебный процесс постоянно**

Наименование должности	Основание для премирования	Рубль	
Музыкальный руководитель, инструктор по ФК, педагог-психолог, учитель-логопед	2.1 обобщение и распространение передового педагогического опыта - в рамках ДОУ, - на муниципальном уровне;	300 1000	
	2.2 напряженные условия труда ( за месяц)	300	
	2.3 длительная замена отсутствующего работника ( за месяц)	1000	
	2.4 подготовка материалов для общих стендов ,сайта МБДОУ, СМИ и выступления на ТВ	500	
	2.5 исполнение ролей на утренниках :  главная –  эпизодическая -	200 100	
	2.6. победа в - муниципальных, -региональных, всероссийских конкурсах(кроме интернет- конкурсов)	500 1000	
	2.7 озеленение и благоустройство территории ДОУ	300	
	2.8 внедрение в практику современных методов и технологий по поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе,урегулирования конфликтных ситуаций	500	
		2.9 работа в службе психолого-педагогического мониторинга, творческой группе, участие в тематических проверках, и т. д.	300
		2.10 подготовка к новому учебному году: оборудование помещений, разработка новых игровых и развивающих пособий, наглядное оформление помещений	1000
	2.11 другое по решению комиссии	300	

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для заместителей  
руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий**

Наименование должности	Основание для премирования
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	3.1.Постановление администрации г.Коврова № 294 от 15.02.2013г.

Наименование должности	Основание для премирования	Рубль
Заместитель заведующего по административ но – хозяйственной работе	4.1 работа по обеспечению безаварийных и бесперебойных работ инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	500
	4.2 своевременная ликвидация аварии, недопущение аварии	500
	4.3 работа на компьютере	1500
	4.4 другое по решению комиссии	300
Делопроизводи тель	5.1 своевременное и качественное представление отчетности	300
	5.2 отсутствие замечаний к своевременности и качеству регистрации и сохранности входящей и исходящей корреспонденции, подготовке необходимых деловых писем, справок и других документов	300
	5.3 другое по решению комиссии	300
Заместитель заведующего по безопасности и охране здоровья	6.1 обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ в соответствии с СанПиН, контроль за состоянием помещений и территории МБДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, соблюдением графика уборки помещений	1000
	6.2 контроль за состоянием здоровья воспитанников	300
	6.3 проведение профилактических мероприятий	300
	6.4 внедрение новых блюд, разработка технологических карт	300
	6.5 другое по решению комиссии	300



Работники пищеблока повара, подсобный работник)	8.1 отсутствие замечаний контролирующих органов	500
	8.2 длительная замена отсутствующего работника(за месяц)	500
	8.3 напряженные условия труда(за месяц)	500
	8.4 проведение генеральных уборок (после косметического ремонта, дезинсекции, дератизации и т.д.)	500
	8.5. другое по решению комиссии	300
Обслуживающий персонал ( младшие воспитатели уборщик служебных помещений, дворник, кастелянша, машинист по стирке белья, зав. складом, рабочий по комплексному обслуживанию здания, подсобный рабочий)	9.1 пошив костюмов к праздникам и развлечениям и другим детским мероприятиям	500
	9.2 оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	500
	9.3 напряженные условия труда (за месяц)	500
	9.4 длительная замена отсутствующего работника(за месяц)	1000
	9.5 проведение генеральных уборок (после косметического ремонта, дезинсекции, дератизации и т.д.)	500
	9.6 участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка к праздникам, конкурсам и т.д.)	300
	9.7 исполнение ролей на утренниках :	
	главная –	200
	эпизодическая -	100
	9.8 отсутствие замечаний контролирующих органов	300
9.9высокий уровень исполнительской дисциплины (эффективность и высокое качество работы)	1000	
9.10 высокие показатели фактической наполняемости групп (за месяц)	500	
9.6 другое по решению комиссии	300	