


СОГЛАСОВАНО

на общем собрании трудового  
коллектива МБДОУ Детский  
сад № 7 «Крылышки»

Протокол № 6 от 15.05.2019г.

Председатель

 Н.В. Андреева

Одобрено

на заседании Совета Учреждения  
МБДОУ Детский сад №7 «Крылышки»  
Протокол от «17» мая 2019 г. №3

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего  
МБДОУ Детский сад № 7  
«Крылышки»

от 17.05.2019г. № 125 - о



Г.Л. Вахрина

**Положение о порядке установления и размерах  
выплат стимулирующего характера работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 7 «Крылышки»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Администрации МО город Салехард от 18.12.2018 N 3673 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Салехард» для стимулирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Крылышки» (далее МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях мотивации работников МБДОУ к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления работникам МБДОУ.

## 2. Порядок формирования и принципы использования стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ.

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников МБДОУ предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, утвержденным решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года N 29, на выплату стимулирующей части заработной платы всех категорий работников, в том числе:

- для заместителей руководителей до 2,81 должностных оклада (ставок) согласно штатному расписанию;
- для педагогических работников до 5.64 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для служащих до 1,62 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
- для рабочих до 2,22 должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию.

За счет предусмотренных средств на выплату стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ в целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам, работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (**приложение № 1**).

2.2. Размер надбавки за интенсивность труда работникам МБДОУ устанавливается на очередной период при условии выполнения показателей и критериев интенсивности труда, установленных в Приложениях № 1 к настоящему Положению.

Надбавка за интенсивность труда работникам МБДОУ, отнесенным к категориям заместители руководителя, служащие и рабочие устанавливается два раза в год коллегиальным органом - Комиссией:

- ✓ в январе - на период с 01 января по 31 августа;
- ✓ в сентябре - на период с 01 сентября по 31 декабря.

Периодом для оценивания результатов работы является предшествующий период.

Руководитель МБДОУ лично представляет в Комиссию служебные записки по

установлению надбавки за интенсивность труда заместителей руководителя за истекший период, являющихся основанием для установления надбавок

Заведующий хозяйством (заместитель заведующего по АХЧ) лично представляет в Комиссию служебные записки по установлению надбавки за интенсивность труда работников, относящихся к категории служащие и рабочие за истекший период, являющихся основанием для установления надбавок. (**приложение № 2**).

Комиссия рассматривает материалы, представленные руководителем, заместителями руководителей МБДОУ, педагогическими работниками; при необходимости осуществляет проверку достоверности предоставляемых материалов; определяет итоговый размер по каждому работнику МБДОУ; оформляет решение протоколом.

Надбавка за интенсивность труда не устанавливается при наличии не снятого дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Надбавка за интенсивность труда работнику МБДОУ выплачивается ежемесячно на основании приказа руководителя, изданного на основании протокола заседания комиссии за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В отработанное время не включаются период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

Надбавки, указанные в п.1.2 - 1.8 приложения 1 являются гарантированными и устанавливаются приказом рук 2 раза в год (январь-август, сентябрь-декабрь).

2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается за особые результаты деятельности работника:

- за достижения воспитанников по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах, всех уровней;
- за подготовку победителей муниципального, регионального и всероссийского уровней педагогического мастерства;
- за успешное проведение и участие образовательной организацией массовых мероприятий;
- за достигнутые высокие показатели воспитанниками образовательной организации;
- за эффективное управление инновационными процессами;
- за активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений и иных форумов различного уровня.

Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ принимается Комиссией МБДОУ на основании информации работника МБДОУ, оформляется протоколом.

В зависимости от категории работников информация работника подлежит согласованию с курирующими заместителями руководителями.

Размер единовременного премирования за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ устанавливается до 100% от должностного оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (**приложение № 3**).

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ работнику МБДОУ является приказ руководителя МБДОУ изданного на основании протокола заседания комиссии.

2.5. Премия по итогам работы (триместра - период в три месяца) педагогическим работникам устанавливается в процентном отношении к должностному окладу за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества

труда работников организации по итогам работы за период при наличии экономии средств по фонду оплаты труда (**приложение № 4**).

Периодом оценивания считать: 1 триместр: январь – февраль - март; 2 триместр: апрель-май-июнь; 3 триместр: июль-август-сентябрь; 4 триместр: октябрь – ноябрь – декабрь. Премия по итогам работы выплачивается на основании приказа руководителя, изданного в соответствии с распоряжением Администрации города за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае увольнения в другую образовательную организацию муниципальной системы образования г. Салехарда на должность педагогического работника комиссия оценивает его результаты, суммируя баллы по показателям за отработанное время согласно утвержденным категориям.

В отработанное время не включаются период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

Премия по итогам работы не выплачивается:

- при наличии не снятого дисциплинарного взыскания;
- нарушение правил и норм техники безопасности, охраны труда, производственных инструкций;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение или неисполнение должностных обязанностей;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей);
- систематическое опоздание на работу или уход без уважительных причин;
- недобросовестное исполнение обязанностей, возложенных на ответственных лиц;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение иных нормативно-правовых актов, в том числе Кодекса этики и служебного поведения работников МБДОУ.

Решение Комиссии о снятии (или не установлении) стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего МБДОУ.

При возникновении спорных вопросов по итогам оценки деятельности каждый сотрудник учреждения имеет право обратиться в Комиссию.

Приложение № 1

к Положению о порядке установления и размерах выплат стимулирующего характера работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Крылышки» город Салехард утверждённого приказом от 17.05.2019 № 125-о

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Стимулирующие надбавки				
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	<p>До 15% от должностного оклада заместителям руководителя</p> <p>До 5% должностного оклада работникам, отнесенным к категории служащие</p> <p>До 10% должностного оклада работникам, отнесенным к категории рабочие</p>	<p>Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником показателей (критериев) интенсивности труда с учетом фактических результатов деятельности работника в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных (трудовых) обязанностей и иных условий.</p>	<p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).</p> <p>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий;</p> <p>использование в</p>	ежемесячно

				<p>работе дополнительных навыков и методов,</p> <p>позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>	
1.2.	Надбавка за специфику работы педагогическим работникам	8% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)	Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	ежемесячно
1.3.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10% от должностного оклада (ставки)  20% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки	первая квалификационная категория  высшая квалификационная категория	ежемесячно  ежемесячно

			Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276							
1.4.	Надбавка за наличие ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени доктора наук	ученая степень доктора наук	ежемесячно					
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени кандидата наук	ученая степень кандидата наук	ежемесячно					
1.5.	Надбавка за наличие государственной награды	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года N 1099	знак отличия Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно					
						Надбавка за наличие почетного звания	90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии почетного звания	почетное звание "Заслуженный"	ежемесячно
							120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	почетное звание "Народный"	ежемесячно

1.6.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	10% от должностного оклада (ставки)	<p>надбавка устанавливается работникам при наличии документа,</p> <p>подтверждающего о наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР</p>	<p>ведомственный знак отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник"</p> <p>министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР</p>	ежемесячно
1.7.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников	<p>надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются:</p> <p>время работы в организациях по профилю деятельности организации;</p> <p>время срочной военной службы,</p>	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно



		10% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников	если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации	стаж работы более 10 лет	
2.	Премирование				
2.1.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения	Подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий	единовременно
2.2.	Премия по итогам работы (триместра -	до 100% от должност	Выплата премии производится в соответствии с	выполнение муниципального задания в части	единовременно

	период 3 месяца)	ного оклада с учетом нагрузки для педагогических работников	приказом руководителя учреждения, изданным на основании распоряжения Администрации города за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период при наличии средств по фонду оплаты труда	количественных и качественных показателей; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	
2.3.	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада с учетом нагрузки	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

Приложение 2

к Положению о порядке установления и размерах выплат стимулирующего характера работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Крылышки» город Салехард утверждённого приказом от 17.05.2019 № 125-о

<b>Информационная карта оценки эффективности деятельности заместителей заведующего</b>					
№ п/п	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Размер выплаты от должностного оклада	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний относительно сроков представляемой отчетности и информации по запросам вышестоящих органов	Отсутствие замечаний	5%		
		Наличие замечаний	0%		
2.	Исполнение поручений администрации МБДОУ	Исполнение поручений	5%		
		Не исполнение поручений	0%		
3.	Отсутствие замечаний относительно качества представляемой отчетности	Отсутствие замечаний	5%		
		Наличие замечаний	0%		
Итого максимальный размер			15%		
<b>Информационная карта оценки эффективности деятельности служащих</b>					
№ п/п	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Размер выплаты от должностного оклада	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1.	Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства	Исполнение	5%		
		Не исполнение	0		
Итого максимальный размер			5%		

## Информационная карта оценки эффективности деятельности рабочих

№ п/п	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Размер выплаты от должностного оклада	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний относительно качества должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний  Наличие замечаний	5%  0		
2.	Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины	Соблюдение  Не соблюдение	5%  0		
Итого максимальный размер			10%		

Руководитель: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии:  
 \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(подпись) (расшифровка подписи)  
 \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(подпись) (расшифровка подписи)  
 \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 3

к Положению о порядке установления и размерах выплат  
стимулирующего характера работников муниципального дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Крылышки»  
город Салехард утверждённого приказом от 17.05.2019 № 125-о

Результаты работы	Размер выплаты от должностного оклада (%)
За достижения обучающихся и воспитанников по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах, всех уровней;	50%
За подготовку победителей муниципального, регионального и всероссийского уровней педагогического мастерства	100%
За успешное проведение и участие образовательной организацией массовых мероприятий	60%
За достигнутые высокие показатели обучающимися и воспитанниками образовательной организации	100%
За эффективное управление инновационными процессами	70%
За активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений и иных форумов различного уровня	100%

к Положению о порядке установления и размерах выплат стимулирующего характера работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Крылышки» город Салехард утверждённого приказом от 17.05.2019 № 125-о

**КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

№ п/п	Показатели муниципального задания	Критерии	Показатели	Индикатор расчета	%
1.	Полнота реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (ООП ДО)	Выполнение плановой посещаемости (без учета летних месяцев) в соответствии с муниципальным показателем – не менее 50% группы общеразвивающей направленности	50% и более менее 50 %	Фактическое количество дето/дней посещения : на норму дето/дней посещения x 100% =	20
		- группы комбинированной, компенсирующей направленности	50 % и более менее 50 %	показатель в % Для узких специалистов рассчитывается средний показатель от групп, с которыми	20 15
		Результативное участие воспитанников в конкурсах	Конкурсы внутри учреждения  Конкурсы муниципального уровня	Наличие победителей, призеров	10  15
<b>Максимальное количество по показателю</b>					<b>35</b>
2.	Доля своевременно устраненных образовательным учреждением нарушений, выявленных в результате проверок	Качественная реализация образовательных программ по итогам тематических проверок	Выполнение в объеме 95%-100%	Справка по итогам проверки (полнота реализации программы)	30
			Выполнение в объеме 85%-94%		10

Максимальное количество по показателю					<b>30</b>
3.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Удовлетворенность качеством и количеством предоставляемых образовательных услуг (отсутствие письменных жалоб на педагогических работников со стороны родителей, признанных обоснованными)	91-100%	По итогам анкетирования родителей	<b>15</b>
			85-90%		<b>10</b>
		Повышение имиджа учреждения, путем предоставления информационных материалов для сайта ОУ	Ежемесячное предоставление качественного информационного материала для размещения на сайте	Полнота предоставленного материала	<b>20</b>
Максимальное количество по показателю					<b>35</b>
Итого максимальное количество по показателям					<b>100</b>