

Принято на общем
собрании трудового коллектива
протокол №_1_ от «01» февраля
2024г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ
«Д/с «Солнышко»
_____ А.Г. Ветрова
«01» февраля 2024г.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Д/с «Солнышко»
от «01» февраля 2024г

ПОЛОЖЕНИЕ
О выплатах стимулирующего характера Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Солнышко»

Согласованно
Представитель трудового коллектива
_____ Струкова Ю.А.
«01» февраля 2024г.

2024

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано для МБДОУ «Д/с «Солнышко» (далее детский сад) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Положением «Об оплате труда работников МБДОУ «Д/с «Солнышко».
- 1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материального стимулирования к качественному результату работы, к успешному и добросовестному выполнению должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения.
- 1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение согласовываются общим собранием коллектива и утверждаются заведующим.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
- 1.5. Срок действия Положения не ограничен, действует до принятия нового.

2. Источники материального стимулирования работников.

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа заведующего.

3. Виды материального стимулирования.

Система стимулирующих выплат МБДОУ «Д/с «Солнышко» включает в себя:

- надбавки;
- премиальные выплаты;

4. Надбавки стимулирующего характера.

- 4.1. В целях стимулирования к качественному и результативному труду и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении вводятся следующие надбавки:

Наименование надбавки	Категории работников	Размер надбавки	Примечания
1. За профессиональное мастерство	работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированные в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда	до 50 %	Конкретный размер надбавки установлен в приложении № 1 к настоящему Положению
2. Молодым специалистам	молодые специалисты (лица до 30 лет) из числа педагогических работников	40 %	

3. За выслугу лет	Педагогические работники	10 - 35 %	Конкретные размеры надбавки зависят от педагогического стажа и установлены в приложении № 2 к настоящему Положению
4. Надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном учреждении	Руководители, специалисты и служащие общеотраслевых должностей, работники образования, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала 1 и 2 уровней, медицинский персонал	5-30 %	Конкретные размеры надбавки зависят от стажа работы в данном учреждении установлены в приложении №3 к настоящему Положению

4.2. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической (преподавательской) нагрузки в размере 40%.

4.2.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

4.2.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.2.4 и 4.2.5 пункта 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

4.2.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.2.4 пункта 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

4.2.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.2.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения».

5. Порядок премирования.

5.1. В МБДОУ «Д/с «Солнышко» устанавливаются следующие виды премий:

5.1.1. премия по итогам работы за месяц;

5.1.2. премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Премии, предусмотренные пунктом 5.1 начисляются с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

5.3. Основными условиями премирования, предусмотренного п.5.1.1. являются:

- выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое и своевременное исполнение приказов заведующего, указаний медицинской сестры, завхоза по обеспечению санитарных норм, качества предоставления услуги по обучению и содержанию ребенка в ДОУ.

- отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного в текущем периоде.

5.4. Премии работникам МБДОУ устанавливаются приказом заведующего в соответствии с критериями оценки труда работников при выполнении всех условий премирования, указанных в данном Положении.

5.5. Премии начисляются за фактически отработанное время.

5.6. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.7. Конкретный размер ежемесячной премии определяется на основании оценки результатов деятельности в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальными показателями, характеризующими оценку результативности деятельности педагогов МБДОУ «Д/с «Солнышко» (прил. № 4).

Оценка результатов деятельности осуществляется на основании ежемесячного протокола постоянно действующего экспертного совета по установлению премиальных выплат работникам МБДОУ «Д/с «Солнышко» (далее — экспертный совет).

5.7.1 Предложения о премировании работников вносит экспертный совет. Состав экспертного совета назначается приказом заведующего и состоит из старшего воспитателя, медсестры, завхоза, представителя трудового коллектива. Секретарь совета — делопроизводитель. Для работы в экспертном совете могут привлекаться специалисты МБДОУ: учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель.

5.7.2 Для выполнения возложенных задач экспертный совет:

- рассматривает представленные сведения (информацию, материалы), характеризующие эффективность (результативность) деятельности работников, а именно анализ выполнения работниками целевых показателей и конкретные предложения по премированию работников;

- заслушивает информацию о выполнении (невыполнении) работниками учреждения целевых показателей;

- принимает решение о размере премии в отношении каждого работника учреждения.

5.7.3 Экспертный совет правомочен при участии не менее 2/3 от общего числа членов.

Решения экспертного совета принимаются коллегиально.

Оценка качества и результативность работы работников учреждения и соответствующий им размер премии принимается экспертным советом путем голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство от числа присутствующих на заседании

членов экспертного совета. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании экспертного совета. Решение экспертного совета оформляется протоколом.

Протокол ведет секретарь экспертного совета.

Протокол подписывается присутствовавшими на заседании совета: председателем, секретарем и членами экспертного совета.

5.7.4 На основании предложений, принятых экспертным советом, заведующий учреждением издает приказ об установлении работникам учреждения премий с указанием размера и вида премии.

5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (п. 5.1.2.) выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на учреждение, в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется с учетом личного вклада работника в выполнение особо важных и срочных работ.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции полномочия учредителя Учреждения, заведующего Учреждением;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;
- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

В МБДОУ «Д/с «Солнышко» предусмотрены следующие условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ (п.5.1.2.):

№	Вид особо важных и срочных работ	Максимальный размер премии в рублях
1	за участие педагогического работника в конкурсах, мероприятиях регионального уровня	40000 рублей.
2	за участие в муниципальных конкурсах, мероприятиях	от 3000 до 10000 рублей.
3	за подготовку призеров муниципальных конкурсов	от 5000 до 15000 рублей.
4	за проведение открытых занятий на уровне ДОУ(без замечаний)	от 3000 до 6000 рублей.
5	за проведение открытых занятий на уровне муниципалитета	от 5000 до 8000 рублей.
6	за организацию долгосрочных (более 3 месяцев) проектов, не входящих в ООП	6000 рублей.
7	за организацию краткосрочных (не более 1 месяца) проектов, не входящих в ООП	2000 рублей.
8	за призовое место в конкурсах на уровне ДОУ	3000 рублей.

9	за непосредственное участие в костюмированных Образовательных мероприятиях на уровне ДООУ	от 1000 до 5000 рублей.
10	за изготовление художественного оформления, декораций для проведения мероприятий на уровне ДООУ и муниципалитета	3000 рублей.
11	за оперативное устранение аварийных ситуаций, внеплановые мероприятия по поддержанию санитарно-гигиенического режима	от 1000 до 8000 рублей.
12	наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу	10000 руб.
13	подготовка ДООУ к плановым проверкам	5000 руб.
14	подготовка ДООУ к новому учебному году	5000 руб.

6. Перечень показателей (оснований, упущений), за которые работникам учреждения снижается размер премии полностью или частично.

Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностной инструкции:

№	Основания (случаи, упущения)	Размер снижения премии, %
1	- Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде выговора (на весь период действия взыскания)	20
	Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде замечания	10
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	10
3	Наличие замечаний при выполнении должностных обязанностей:	
	- 1-2 - 3 и более замечаний в периоде	5 10
4	Нарушение норм СанПиН	
	- по результатам внутреннего контроля - по результатам внешних проверок	30 50
5	Нарушение ТБ, правил пожарной безопасности	50
6	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, не повлекшее травм	50

7	нарушение работником профессиональной этики, обоснованных жалоб (как письменных, так и устных) со стороны родителей (работников) на деятельность персонала (на невнимательное и грубое отношение к детям, родителям (законным представителям), работникам учреждения)	50
8	Детский травматизм по вине работника	100

Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются экспертным советом в индивидуальном порядке в каждом случае. Итоги рассмотрения оформляются протоколом.

Размер надбавки за профессиональное мастерство:

1. Надбавка за профессиональное мастерство конкретному рабочему устанавливается в зависимости от присвоенного ему разряда.

разряд	оплаты труда	Размер надбавки, %
2		20
3		30
4		40
5, 6		50

Размеры надбавки за выслугу лет педагогическим работникам МБДОУ «Д/с «Солнышко»

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники).
2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, — исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики.
3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.
4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.
5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.
При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.
При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.
6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.
7. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка (в том числе, электронная). При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).
8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.
9. В стаж педагогической работы засчитывается:
 - педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню № 2 1;
 - периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню
10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.
11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

стаж работы	размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
Свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении.

Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение № 1 к «Положению об оплате труда работников МБДОУ «Д/с «Солнышко»), медицинскому персоналу (приложение № 2 к тому же Положению) устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

стаж работы	размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится заведующим учреждением. После определения стажа непрерывной работы в учреждении издается приказ заведующего учреждением о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа заведующего учреждением по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Индивидуальные показатели, характеризующие оценку результативности деятельности работников МБДОУ «Д/с «Солнышко».

Педагогические работники:

	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение	
1	Реализация дополнительных проектов	1.1 наличие публикаций в социальных сетях (Вконтакте) и информации на официальном сайте организации:		Печатное издание (копия статьи), сертификат, справка ответственного за ведение сайта.	
		- наличие публикаций в отчетном периоде	5		
		- отсутствие публикаций в отчетном периоде	0		
		1.2 Ведение персонального сайта, (блога):			Самоотчет воспитателя, скриншот сайта
		- обновление информации	5		
не менее 1 раза в месяц в текущем месяце информация не обновлялась	0				

2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2.1.Проведение дополнительной работы с детьми, отсутствовавшими по болезни или иным причинам. - Работа проводилась - Работа не проводилась	10 0	Наличие индивидуального маршрута, копия плана индивидуально работы
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников	3. 1. Отсутствие замечаний при создании благоприятной микросреды и морально-психологического климата - отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб в отчетном периоде - наличие жалоб, конфликтных ситуаций	10 0	Справка по контролю старшего воспитателя
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОО	4.1. отсутствие замечаний по результатам контроля реализации ооп организации - 1,2 замечания - более 2 замечаний	20 10 0	Справка по контролю старшего воспитателя
5	Создание и поддержание благоприятного имиджа организации в социальных сетях и на официальном сайте bus. gov.ru	5, 1. имеются положительные отзывы о работе на сайте bus.gov.ru 5.2. имеются положительные отзывы о работе в социальных сетях	10 5	
итого:			60%	

Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал, специалисты, служащие и рабочие:

	Показатели премирования	Размер премии
1	1.1. Отсутствие замечаний и нарушений при выполнении должностных обязанностей,	20

2	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей (их представителей) к качеству оказываемых услуг.	10
3	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарного режима в текущем периоде	10
4	Отсутствие замечаний по обеспечению объектового режима, исполнению правил пожарной безопасности и соблюдению требований ОТ и ТБ	15
	Итого:	55%

Заведующий хозяйством

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Высокое качество организации деятельности обеспечения режима безопасности по соблюдению ТБ	1.Отсутствие зафиксированных документально фактов нарушения (внутренний контроль);	5	Отсутствие актов,
		2.Отсутствие актов, предписаний контролирующих органов	10	Отсутствие актов; предписаний
2	Организация разработки реализации программы энергосбережения	1. Наличие программы энергосбережения, плана работы с отметкой об исполнении	10	Отчет о выполнении программы
3	Организация эффективной работы по охране труда	1.Отсутствие замечаний по выполнению плана по улучшению условий труда и ОТ	10	Отчет о выполнении плана
		2.Отсутствие замечаний, актов, предписаний по организации	10	Отсутствие актов, предписаний.

		работы по охране труда		
4	Организация эффективной работы по пожарной безопасности, ГО, ЧС	1.Отсутствие замечаний, актов, предписаний по организации работы по ПБ, ГО, ЧС.	10	Отсутствие актов, предписаний
	Итого:		55 %	