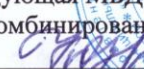


ПРИНЯТО:
на Общем собрании работников
МБДОУ № 189 «Детский сад
комбинированного вида»
21.02.2025 года.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ № 189 «Детский
сад комбинированного вида»
 И.А. Козлова/
Приказ № 12/4 от 21.02.2025 года.
«Об утверждении Положения об оплате
труда работников МБДОУ № 189 и
Положения о стимулировании
работников МБДОУ № 189»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ИТЦ МБДОУ № 189
«Детский сад комбинированного вида»
 О.В. Бебакина/
21.02.2025 года.



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
МБДОУ №189
«Детский сад комбинированного вида»

г. Кемерово 2025 год.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБДОУ №189 «Детский сад комбинированного вида» (далее - Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера составляет 39,7 % в том числе:

премиальные выплаты по итогам работы – 75%

- административно-управленческий, педагогический персонал 56,0 %;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 44,0 %;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 22%

- административно-управленческий и педагогический персонал – 56,0%
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 44,0%;

иные поощрительные и разовые выплаты – 3%

- административно-управленческий и педагогический персонал – 56,0%
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 44,0%;

или при наличии экономии фонда оплаты труда.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственного-общественного управления.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам Учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за периоды: с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря.

2.2. Установление премияльных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - Комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя родительского комитета образовательного Учреждения.

Размеры премияльных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.3. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.4. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и представителем родительского комитета образовательного учреждения устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается.

Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте Учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю

стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника образовательного учреждения по виду выплат.

2.5. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение Учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В Положении о стимулировании работников Учреждения предусматривается такой порядок.

2.6. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах образовательного учреждения.

2.7. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки предоставление в Комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим

выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Максимальное количество баллов, установленное для каждой категории работников, в оценочных листах составляет:

- воспитатель – 100 баллов
- старший воспитатель – 100 баллов
- учитель-логопед – 60 баллов
- учитель-дефектолог – 60 баллов
- инструктор по физкультуре – 60 баллов
- музыкальный руководитель – 60 баллов
- педагог-психолог – 60 баллов.
- педагог дополнительного образования – 60 баллов
- старшая медицинская сестра – 60 баллов
- медицинская сестра – 60 баллов
- врач – 60 баллов
- младший воспитатель – 50 баллов
- заведующий хозяйством – 40 баллов
- уборщик служебных помещений – 35 баллов
- сторож – 35 баллов
- повар – 55 баллов
- заведующий производством (шеф-повар) – 40 баллов
- кастелянша – 35 баллов
- машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья) – 35 баллов
- кухонный рабочий – 35 баллов
- кладовщик – 35 баллов
- дворник – 35 баллов
- вахтер – 35 баллов
- оператор хлораторной установки – 35 баллов
- техник – 35 баллов.

2.8. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.9. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных

обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте Учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.10. Порядок заполнения оценочных листов.

Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист, в соответствии с его должностью, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.11. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;
- младшие воспитатели, медицинские сестры – старшей медицинской сестре;
- работники из числа обслуживающего персонала – заведующему хозяйством.
- работники из числа административно-управленческого персонала, старшая медицинская сестра, старший воспитатель - руководителю учреждения.

2.12. Члены мониторинговой группы в составе: руководитель Учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством, председатель медико-психолого-педагогического консилиума, дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах. Руководитель Учреждения дает оценку результатов деятельности каждому работнику.

2.13. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.14. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер, причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.15. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и родительским комитетом образовательного учреждения.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы в случае длительного отсутствия работника на рабочем месте по причине заболевания.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель образовательного учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, и представителем родительского комитета образовательного учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.16. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.17. При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку премиальная выплата по итогам работы выплачивается пропорционально должностной нагрузке.

При выполнении работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем одну ставку размер премиальной выплаты по итогам работы работнику не увеличивается.

2.18. Вновь принятым работникам, сотрудникам, переведенным на другую должность или вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается следующая премиальная выплата по итогам работы:

- педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу – 5000 рублей;
- учебно-вспомогательному персоналу – 2000 рублей;
- обслуживающему персоналу – 1500 рублей.

При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку премиальная выплата по итогам работы выплачивается пропорционально должностной нагрузке.

2.19. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода: с января по август, с сентября по декабрь, может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размеры начисленных выплат.

2.20. Экономия, сложившаяся за счет базовой части фонда заработной платы, централизованного и стимулирующего фонда учреждения, а также дополнительно доведенных средств за счет субвенции направляется на стимулирующие выплаты по итогам работы педагогическому персоналу.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным органом и представителем родительского комитета по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения:
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения):
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

За организацию и проведение следующих мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения производится премиальная выплата в следующих размерах:

№	Вид деятельности	периодичность	Разовая выплата, руб.
1	Ведение официального сайта МБДОУ №189	ежемесячно	5000

2	Подготовка пресс-релизов для размещения на официальном сайте МБДОУ №189	ежемесячно	1500
3	Ведение официальной страницы в социальных сетях МБДОУ	ежемесячно	5000
4	За оформление помещений и территории образовательного учреждения к праздничным датам, театральным постановкам, развлечениям.	единовременно по факту.	1500
5	За исполнение функциональных обязанностей лица, ответственного за выполнение мероприятий по антитеррористической защите Учреждения	ежемесячно	3000
6	Ведение базы автоматизированной информационной системы «Электронная школа 2.0» (Школа 2.0)	ежемесячно	3000
7	За выполнение функциональных обязанностей председателя психолого-педагогического консилиума Учреждения.	ежемесячно	2000
8	За выполнение функциональных обязанностей руководителя антитеррористической группы Учреждения	ежемесячно	2000
9	За оформление территории образовательного учреждения в весенне-летний период (изготовление героев сказок из природного и подручного материалов, оформление грядок, посадка овощей, прополка грядок, оформление игровых участков нестандартным оборудованием, разметка асфальтированной поверхности для подвижных игр и ПДД и др.); в осенне-зимний период (постройка снежных городков, оформление снежных построек и содержание их в надлежащем состоянии, оформление игровых участков нестандартным оборудованием и др.)	Единовременно по факту	3500

Педагогическому работнику Учреждения, назначенному приказом управления образования Администрации города Кемерово, руководителем городского методического объединения воспитателей или педагогов-специалистов, ежемесячно устанавливается специальная стимулирующая выплата в размере 10% должностного оклада. Данная стимулирующая выплата производится с учетом районного коэффициента за фактически отработанное время.

Педагогическому работнику Учреждения, назначенному приказом руководителя Учреждения наставником молодого специалиста, ежемесячно устанавливается специальная стимулирующая выплата в размере 4421,54 рублей. Данная стимулирующая выплата производится с учетом районного коэффициента за фактически отработанное время.

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качество.

За оперативное и качественное выполнение следующих особо важных и срочных работ производится премиальная выплата в следующем размере:

№	Вид деятельности	периодичность	Разовая выплата, руб.
1	За участие в благоустройстве территории образовательного учреждения (высадка растений и уход за цветочными клумбами, высадка и уход за растениями на экологической тропе, покраска веранд, скамеек, столов, игрового оборудования, побелка стволов деревьев и кустарников, покраска ограждения территории образовательного учреждения, постройка зимних городков и др)	Единовременно по факту	3500
2	За участие в ремонте здания образовательного учреждения, покраска ограждения территории Учреждения.	Единовременно по факту	3000
3	За участие в ремонтных работах помещений образовательного учреждения (оштукатуривание, покраска потолка и стен, укладка напольной и настенной плитки и другие строительные работы)	Единовременно по факту	4000
4	За участие в очистке мягкой кровли крыш зданий Учреждения от снега и сосулек	Единовременно по факту	5000
5	За участие в очистке мягкой кровли козырьков здания и крыш теневых навесов крыш от снега и сосулек.	Единовременно по факту	3000
6	За участие в погрузке мусора и других бытовых отходов на грузовой транспорт для вывоза с территории образовательного учреждения	Единовременно по факту	1000
7	За перенос тяжестей (овощи, баки с готовой пищей, хозяйственные товары и др.)	ежемесячно	2500
8	Составление электронного меню-требования на выдачу продуктов питания и ведение документации.	ежемесячно	4000
9	За изготовление костюмов для воспитанников и работников к спектаклям, праздникам, изготовление постельных принадлежностей, портьер, скатертей и салфеток и др.	Единовременно по факту	3000
10	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	ежемесячно	5000

- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);
- стимулирующая выплата педагогическим работникам, младшим воспитателям Учреждения;
- стимулирующая выплата медицинским работникам Учреждения;
- стимулирующая выплата молодым специалистам.

3.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения, назначается в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;
- 885 рублей педагогическим работникам Учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на ставку, размер надбавки не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в Учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя Учреждения.

3.3. Специальная выплата медицинским работникам Учреждения, назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, медицинским сестрам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики

инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя Учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.4. Специальная ежемесячная выплата в размере 6189,23 рублей устанавливается педагогическим и медицинским работникам Учреждения, являющимися молодым специалистам. Данная выплата производится с учетом районного коэффициента за фактически отработанное время.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в [абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании»](#).

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования,
- профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в Учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной

платы.

3.5. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.6. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией Учреждения.

3.7. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.8. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и представителя родительского комитета.

3.9. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимися наставниками молодых специалистов образовательного учреждения устанавливается в размере 5748 рублей и выплачивается ежемесячно.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного управления Учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

4.3. Поощрительные разовые премиальные выплаты устанавливаются к юбилейным датам работников:

- 50, 55, 60, 65 лет – 1000 рублей.

4.4. Материальная помощь в образовательном учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника в сумме:

- в связи со смертью близких родственников – 3000 рублей;
- на операцию работника – 3000 рублей;
- на лечение работника – 2000 рублей;
- в связи с кражами, стихийным бедствием – 2000 рублей.

4.5. Поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам образовательного учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом.

This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features numerous horizontal blue lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The lines are consistent in color and thickness throughout the document.