

Согласовано:  
Председатель Совета МБДОУ  
«Детский сад № 10 г. Челябинска»

С.Г. Паюсова

Протокол № 4 /  
« 25 » 08 2021 г.

Председатель ППО МБДОУ  
«Детский сад № 10 г. Челябинска»

С.Г. Паюсова

Протокол № 18 /  
заседания ППО МБДОУ  
«Детский сад № 10 г. Челябинска»  
« 25 » 08 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 10 г. Челябинска»

С.Г. Паюсова  
С.Г. Паюсова  
« 25 » 08 2021 г.

**Изменение № 2 в Положение  
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 10 г. Челябинска» от 05.04.2021г.**

Раздел VII Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 г. Челябинска» читать в следующей редакции

**Виды, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера**

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

**31.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- выплаты за сложность и напряженность;
- выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

**31.2 Выплаты за качество выполняемых работ:**

- выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения;

**31.3 Выплаты за наличие учетной степени, почетного звания:**

- за наличие учетной степени: «кандидата наук», «доктора наук» по профилю образовательного учреждения;

**31.4 Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

- выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет (устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности);

**31.5 Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:**

- выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам
- работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях
- за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных учреждениях (воспитателям, младшим воспитателям)
- за работу с ребенком-инвалидом (приложение №6);

#### 31.6 Премияльные выплаты по итогам работы

#### 31.7 Единовременные выплаты (поощрения).

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, (должностным окладам, ставкам, заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующего качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливается по результатам оценки выполнения утвержденных критериев (приложение № 8,9). Оценка личного вклада работников МБДОУ в достижение эффективности работы учреждения, сложности и напряженности выполняемых работ осуществляется Комиссией, утвержденной приказом заведующего МБДОУ.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС №10 г. Челябинска», показателям эффективности работы сотрудников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении размера выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС №10 г. Челябинска» учитываются следующие критерии оценки труда:

- соблюдение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ;
- своевременность и качество выполнения должностных обязанностей;
- оперативность и профессионализм решения вопросов, входящих в компетенцию работника;
- эффективность освоения и использования современных технологий в образовательной деятельности;
- творческий подход в решении профессиональных (производственных) задач;
- активное участие в мероприятиях районного, городского, областного уровней;
- отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ, ведению обязательной документации;
- активное участие в общественной жизни коллектива;

Стимулирующие выплаты отменяются или уменьшаются приказом заведующего при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины.

Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистом в соответствии требованиями, предъявляемым к должности.

При отсутствии достаточных средств (экономии ФОТ) для начисления установленного размера выплаты работникам, размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ

Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы со всеми вытекающими правовыми последствиями:

- выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы;
- учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

- включаются в среднемесячную заработную плату.

При начислении выплаты учитываются районные коэффициенты, установленные правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, медицинское страхование, страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **Премирование работников МБДОУ «ДС №10 г. Челябинска»**

Премирование работников вводится с целью заинтересованности работников МБДОУ «ДС №10 Г. Челябинска» в развитии творческой активности и инициативности при реализации поставленных перед коллективом задач, обеспечения качественного ухода, присмотра и образования воспитанников.

Для реализации поставленных целей применяются следующие виды премирования:

#### **37.1. Ежеквартальное премирование**

Порядок определения размера премии:

Воспитателям, младшим воспитателям, реализующим программы дошкольного образования, выплачивается ежеквартальная премия за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей в размере 30% тарифной ставки (оклада).

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом.

Премирование производится при выполнении всех трех показателей в том случае, если плановый показатель, за который она начисляется, выполнен на 100% и более.

Выполнение показателей определяется отдельно по каждой группе МБДОУ №10

Если в течение квартала, за который начисляется ежеквартальная премия, присутствовали случаи детского травматизма, то премия за данный показатель не выплачивается.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины премия не выплачивается.

#### **37.2. Текущее премирование персонала по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)**

##### **37.2.1 Текущее премирование педагогического персонала по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, год)**

Выплата премии педагогическому персоналу по результатам оценки выполнения утвержденных критериев (приложение № 7) и осуществляется Комиссией, утвержденной приказом заведующего МБДОУ.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы педагогических работников по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в балах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ. На основе проведенной самооценки профессиональной деятельности работников МБДОУ (оценочный лист выполнения критериев результативности и эффективности работы персонала) производится подсчет баллов два раза в год по всем показателям за предыдущий период (в

июле - за период с января по июнь включительно, в январе – за период с июля по декабрь). После подсчета баллов комиссией составляется протокол, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного бала.

Далее, денежный вес одного бала умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

**37.3 Единовременное поощрение (подготовка к новому учебному году, создание условий и организация работы в летний (зимний) период, участие в фестивалях, конкурсах, подготовка и проведение праздников, развлечений)**

**37.4 Единовременное премирование к юбилейным датам (50,55,60,65,70) и праздникам 23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, День учителя, Новый год.**

Премия начисляется на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в процентном или абсолютном размере.

Премияльный фонд распределяется между категориями работников с учетом важности и ответственности поставленных перед коллективом целей и задач, совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

Премия устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом и с учетом выполнения показателей премирования.

Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по собственному желанию выплата премий производится совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

При экономии ФОТ возможно суммирование премий за несколько периодов

37.3. По решению Комиссии любая выплата стимулирующего характера не устанавливается (либо размер уменьшается) в случае:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья;
- обоснованной жалобы родителя на педагога (за низкое качество учебно-воспитательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;

Все случаи депремирования рассматриваются Комиссией, в индивидуальном порядке, в каждом случае.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых работникам МБДОУ № 10

№ п/п	Перечень стимулирующих выплат	Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
<b>1</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</b>	
	<i>Для педагогического персонала</i>	
1.1	За сложность и напряженность – за использование инновационных педагогических технологий	до 100
1.2	За выполнение особо важных (срочных) работ	До 50
	-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ	До 20
	-участие в реализации проектов районных, городских и областных программ	До 15
	-особый режим	До 15
	<i>Для МОП</i>	
1.1	За сложность и напряженность – за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	До 100
1.2	За выполнение особо важных (срочных) работ	До 50
	-особый режим	До 50
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ:</b>	
2.1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100
<b>3</b>	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:</b>	
3.1	За наличие ученой степени:	
	-«кандидата наук» по профилю образовательного учреждения	10
	-«доктора наук» по профилю образовательного учреждения	10
3.2	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки	10
<b>4</b>	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслуга лет:</b>	
4.1	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 лет до 5 лет	15
	- от 5 лет и свыше	20

<b>5</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников</b>	
5.1	За квалификационную категорию педагогическим работникам	
	- за I квалификационную категорию	5
	- за высшую квалификационную категорию	10
5.2	-За работу с ребенком-инвалидом Музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог Инструктор по физическому воспитанию Воспитатель Младший воспитатель	2 3 4 8
<b>6</b>	<b>Премияльные выплаты:</b>	
6.1	Единовременное поощрение (подготовка к новому учебному году, создание условий и организация работы в летний (зимний) период, участие в фестивалях, конкурсах, подготовка и проведение праздников, развлечений)	До 100
6.2	Единовременное премирование к юбилейным датам (50,55,60,65,70) и праздникам 23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, День учителя, Новый год.	
6.3	По итогам работы за отчетный период	До 150
6.4	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	До 200
6.5	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30