

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «Булгаковский
детский сад «Теремок»

Край М.С. Крайнова

«01» октября 2024 год

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «Булгаковский
детский сад «Теремок»

Н.Н. Подлеснова

«01» октября 2024 год



**Положение о порядке и условиях осуществления выплат
стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Булгаковский детский
сад «Теремок» Кочкуровского муниципального района
Республики Мордовия**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Булгаковский детский сад «Теремок» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29.10.2008г. №487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия», Постановлением администрации Кочкуровского муниципального района от 28.10.2008г. №_477 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования» и Уставом Учреждения.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании протокола Совета Учреждения исходя из критериев определенных Учреждением, в соответствующем порядке.

2. ВИДЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и муниципальных целевых программ.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации республиканских и муниципальных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского стандарта «Качество предоставления услуг в области образования».

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

Источником финансирования премии за качество выполняемых работ, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней (воспитатель, логопед, музыкальный руководитель)	Базовый оклад	% от базового должностного оклада
1 категория	4539	260
Соответствие занимаемой должности	4539	160
Высшая категория	4539	280
Без категории	4539	160

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее – АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	Базовый оклад	%% от базового должностного оклада
Диет сестра	3694	50
Повар	2809	65
Помощник воспитателя	3523	50
Кухонный работник	2809	65
Рабочий по ремонту оборудования и здания	2809	65
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2809	65
Заведующий хозяйством	3225	65
Уборщик коридорных помещений	3523	55
Дворник	2809	65
Сторож	3225	65

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРмес$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц конкретному работнику учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- невыполнения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.6. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников учреждения готовится на основании следующих документов:

Индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;

Протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

2.7. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

3.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

3.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения руководителя

Приложение №1
к положению о порядке и условиях
осуществления выплат стимулирующего
характера работников
МБДОУ «Булгаковский детский сад «Геремок»
Кочкуровского муниципального района
Республики Мордовия

Плановые показатели эффективности работы

Должность	Наименование показателя	Количество баллов
Повар	Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи.	35
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм приготовления пищи.	35
	Выполнение по охране труда и создание санитарных правил.	25
	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины.	5
Обслуживающий персонал	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил.	90
	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины.	10
Воспитатели, учитель-логопед	Владение методикой проведения нетрадиционных занятий (мастер-класс, педагогическая мастерская, деловая игра, коллективно-творческая деятельность).	5
	Наличие положительной динамики развития детей .	5
	Профилактика и результативность работы по физическому воспитанию.	5
	Участие в научно-методической, инновационной и экспериментальной работе.	5
	Использование в работе современных образовательных технологий и программ, в том числе здоровьесберегающих, ИКТ.	10
	Создание благоприятных условий для осуществления воспитательного процесса.	10
	Уровень посещаемости в процентном соотношении (по сравнению с прошлым месяцем).	5
	Здоровьесберегающие технологии, соблюдение здоровьесберегающих технологий (подбор парт, тепловой и	10

	световой режим.)	
	Наличие положительной динамики снижения заболеваемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным периодом.	5
	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей	10
	Наличие систематической работы с родителями	10
	Вклад в укрепление материально-технической базы МБДОУ	10
	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины.	10
Диет-сестра	Выполнение норм СанПин(а)	15
	Заболеваемость на одного ребёнка 3-5 - 2 1-3 - 5	2-5
	Своевременная организация и проведение медосмотра детей	10
	Отсутствие предписания санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса	10
	Здоровьесберегающие технологии,. Соблюдение здоровьесберегающих технологий (подбор парт, тепловой и световой режим .	10
	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей	10
	Наличие систематической работы с родителями	10
	Вклад в укрепление материально-технической базы ДОУ.	10
Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	10	
Музыкальный руководитель	Наличие положительной динамики развития детей	5
	Подготовка детей и руководство ими в творческих смотрах-конкурсах различного уровня	5
	Участие в научно-методической , инновационной, информационной и экспериментальной и кружковой деятельности	10
	Трансляция своего опыта (Размещение информации на сайт)	10
	Здоровьесберегающие технологии,. Соблюдение здоровьесберегающих технологий	10

	(подбор парт, тепловой и световой режим)	
	Создание благоприятных условий для проведения занятий	10
	Работа без больничных листов	10
	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей	10
	Наличие систематической работы с родителями	10
	Вклад в укрепление материально-технической базы ДОУ	10
	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины.	10