

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
Протокол № 9 от «29» ноября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОУ №48 «Энергетик»  
Е. А. Костырева  
«29» ноября 2019 г.  
Приказ № 191  
от «29» ноября 2019 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Профсоюзного комитета  
МДОУ №48 «Энергетик»  
Вологина О.А.  
«29» ноября 2019 г.

Положение  
о порядке выплат стимулирующего характера (за  
интенсивность труда и премиальных выплатах по итогам  
работы) работникам Муниципального дошкольного  
образовательного учреждения №48 «Энергетик»  
г. Нерюнгри Нерюнгринского района

**Положение**  
**о порядке выплат стимулирующего характера (за интенсивность труда**  
**и премиальных выплатах по итогам работы) работникам Муниципального**  
**дошкольного образовательного учреждения № 48 «Энергетик»**  
**г. Нерюнгри Нерюнгринского района**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о порядке выплат стимулирующего характера (за интенсивность труда и премиальных выплатах по итогам работы) работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения № 48 «Энергетик» г. Нерюнгри Нерюнгринского района

(далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

Трудовым кодексом РФ;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Законом Республики Саха (Якутия) от 15.12.2014 №1401-3 №359 – V «Об образовании в Республике Саха (Якутия)»;

Приказом Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат»;

Рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда от 26.04.2013 № 167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02;

Едиными рекомендациями, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 № 12;

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;

Письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 N ВП-1992/02 "О методических рекомендациях" (вместе с "Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций");

Приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019 № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019 г. №1047 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района»

Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения № 48 «Энергетик» города Нерюнгри Нерюнгринского района

Уставом Учреждения.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального дошкольного образовательного учреждения № 48 «Энергетик» г. Нерюнгри Нерюнгринского района (далее – Учреждение), определяющим порядок и условия выплат стимулирующего характера и премиальных выплат по итогам работы работникам.

**2. Основные понятия Положения**

2.1. Положение разработано в целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника.

2.2. В системе оплаты труда Учреждения, трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждения могут использоваться следующие выплаты **стимулирующего характера**:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;  
премия за высокие результаты работы;  
премия за выполнение особо важных и ответственных работ;  
б) выплаты за качество выполняемых работ:  
надбавка за наличие квалификационной категории;  
доплата за наличие ученой степени;  
премия за образцовое выполнение муниципального задания;  
в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:  
надбавка за выслугу лет;  
надбавка за педагогический стаж;  
доплата за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;  
надбавка молодым специалистам;  
г) премиальные выплаты по итогам работы:  
премия по итогам работы за месяц;  
премия по итогам работы за квартал;  
премия по итогам работы за год;  
д) персональная доплата.

2.3. Выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

2.4. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, высокую результативность работы;

- разовые стимулирующие выплаты работникам, премиальные выплаты (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, за выполнение особо важных и ответственных работ).

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных субсидий, предоставляемых учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.6. Стимулирующие выплаты производятся работникам учреждения пропорционально фактически отработанному времени. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, при работе по внутреннему совместительству, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

### 3. Порядок и условия выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы

3.1. Работникам Учреждения может быть установлена выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Интенсивность труда – это степень напряженности труда, т.е. количество труда, затрачиваемое работником в процессе работы за определенный промежуток времени. Интенсивность труда зависит от факторов: степени плотности использования рабочего времени; необходимых в процессе труда физических и нервно – умственных усилий; частоты(темпа) повторения трудовых действий; количества выполняемых трудовых функций.

3.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в виде надбавки к окладу. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда принимается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника по представлению листа с критериями с приложениями документов, заполненных сотрудниками собственно ручно и оформляется приказом руководителя учреждения.

3.6. Надбавка за интенсивность устанавливается на срок до 6 месяцев в течение соответствующего календарного года. Надбавка может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

3.7. Основанием для установления надбавки за интенсивность труда является выполнение работы, отвечающей показателям в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.8. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда:

- до 100 процентов для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, медицинских работников и работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
- до 200 процентов для работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям служащих.

#### 4. Порядок и условия премирования работников Учреждения

4.1. Премияльный фонд формируется ежегодно в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Премияльный фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

- 15% составляет фонд, используемый на премирование за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ;
- 85% – фонд, используемый на премирование по итогам работы.

4.2. Из премиального фонда производятся следующие выплаты:

- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц, премия по итогам работы за квартал, премия по итогам работы за год.

4.3. Выплаты определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

4.4. Премия за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ может быть выплачена работникам одновременно в следующих формах:

- как разовое поощрение отдельных работников за определенные заслуги согласно Приложения № 2 к настоящему Положению;
- как коллективное премирование при достижении высоких результатов работы учреждения в честь профессионального праздника Дня дошкольного работника, Международного дня 8 Марта.

4.5. Премияльные выплаты могут выплачиваться как в процентном отношении, так и в абсолютном размере.

4.6. Выплаты премии за высокие результаты работы, за выполнение особо важных и ответственных работ производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами по представлению непосредственного руководителя работника (заместителя руководителя, заведующего хозяйством), согласовываются с представительным органом работников (Профсоюзным комитетом) и оформляются приказом руководителя учреждения.

4.7. Работникам учреждения могут быть произведены следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

4.8. Определение размеров премиальных выплат по итогам работы осуществляется экспертной комиссией по распределению премиальных выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения ежегодно по согласованию с представительным органом работников (Профсоюзным комитетом). Работники имеют право на обращение в экспертную комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы работникам, отнесенным к категории «Педагогические работники», производятся ежемесячно в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности с использованием процентной системы начисления выплат. Приложение №3 к настоящему Положению.

4.9.1. Размер выплат устанавливается решением Комиссии (без предоставления работниками листов оценки эффективности деятельности). Решение Комиссии оформляется



протоколом, на основании которого издается приказ руководителя.

Приказ руководителя является основанием для начисления премиальных выплат.

4.9.2 Вновь принятым работникам, а также работникам приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех (полутора) лет, а также в случае перевода работника на другую должность, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на период, установленный настоящим Положением. Премиальные выплаты по итогам работы производятся ежемесячно с даты приёма, выхода на работу, перевода работника на другую должность, в размере 20 процентов от должностного оклада по соответствующей должности.

4.9.3. Настоящие выплаты направлены на поощрение к качественному результату работы. Установление выплат вновь принятым и переведённым работникам не рассматриваются на заседаниях Комиссии и устанавливаются приказом руководителя.

Выплаты осуществляются за фактически отработанное время.

Приказ Учреждения является основанием для начисления работникам премиальных выплат.

4.9.4. Лишение (снижение) размера премиальных выплат по итогам работы осуществляется по показателям, за которые производится снижение размера премиальных выплат в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Основанием для снижения размера стимулирующих выплат является приказ руководителя.

4.10 Премиальные выплаты по итогам работы другим категориям работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя и педагогических работников), качественно выполняющим свои обязанности и не имеющим в рассматриваемый для выплат период дисциплинарных взысканий за нарушение должностных обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка, устанавливаются ежемесячно в размере 100% от определенного в текущем месяце размера премиальных выплат, рассчитываемого на основании анализа фонда оплаты труда.

4.10.1. Премиальные выплаты по итогам работы рассчитываются в процентном отношении к заработной плате за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени.

4.11. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться премиальная выплата работникам учреждения по итогам работы за год.

4.12. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году. В период для расчета размера выплаты не включаются дни очередного отпуска, учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

4.13. Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.14. Премиальные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в конце финансового периода по состоянию на 31 декабря текущего года, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах доведенных объемов субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

Конкретный размер выплат по итогам работы за год определяется на основании решения Комиссии и может устанавливаться фиксированной суммой (в абсолютном размере) или в процентах.

4.15. Премирование руководителя, заместителя руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, определенных на эти цели: в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.16. Размер премирования заместителя руководителя устанавливаются учреждением после согласования с муниципальным органом управления образования Нерюнгринского района в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности учреждения.

## **5. Условия снижения премиальных выплат**

5.1. Премииальные выплаты по итогам работы могут быть снижены или не начислены.

5.2. Основанием для снижения или не начисления премиальных выплат по итогам работы является привлечение работника к дисциплинарной ответственности за нарушение должностных обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка в месяце привлечения к ответственности.

5.3. Критериями снижения или не начисления премиальных выплат являются следующие нарушения:

- нарушение охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правил СанПиН – снижение на 50%;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей), сотрудников учреждения – снижение на 30%;
- детский травматизм – снижение на 100% (не назначение).

Приложение № 2

к Положению о порядке выплат стимулирующего характера  
(за интенсивность труда и премиальных выплатах по итогам работы)  
работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
№ 48 «Энергетик» города Нерюнгри Нерюнгринского района

**Показатели для установления разовых поощрений работникам**

Категории работников	Основание для премирования	Сумма выплаты, руб.
Педагогические работники	Победа в очных профессиональных конкурсах - районного, - регионального, - федерального, - международного уровнях	5000 7000 10000 10000
	Очное участие в методических мероприятиях - районного, - регионального, - федерального.	3000 , 5000 . 7000
	Победы воспитанников в очных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях воспитанников - районного, - регионального, - федерального, - международного уровнях	3000 5000 7000 7000
	Победа в заочных профессиональных конкурсах – рекомендованных (значимых) учреждению. - районного, - регионального, - федерального уровнях;	1000 2000 3000
	Привлечение социальных партнеров и спонсоров, проведение совместных мероприятий	3000 "
	Активное участие и большой вклад в реализацию общественно-значимых проектов образовательной организации	2000 "
	Иные работники	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации
Особый вклад при подготовке к новому учебному году (зимнему отопительному периоду)		5000
За активную позицию в жизни деятельности учреждения		5000-з.
Все категории работников	Качественное и оперативное выполнение заданий и дополнительных работ, разовых поручений руководства	Определяется экспертной комиссией по распределению стимулирующих выплат в зависимости от периода выполнения работ
	За качественное проведение ремонтных работ в группах и в здании ДОУ	

к Положению о порядке выплат стимулирующего характера  
(за интенсивность труда и премиальных выплатах по итогам работы)  
работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
№ 48 «Энергетик» города Нерюнгри Нерюнгринского района

### Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

#### 1. Воспитатель

№	Направления деятельности работника	Показатели эффективности деятельности	Оценка в баллах	Периодичность назначения выплат
1.	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты)	- Наличие творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников под руководством воспитателя, совместных педагогических проектов с детьми, родителями.	5	По итогам работы за квартал
		- Участие воспитателя в совместной работе с различными социальными партнерами (наличие соглашений).	5	
2.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (детодни)	Группы для детей от 3-х до 8 лет: - свыше 70% - 70 – 63% - ниже 63%.	5 4 0	По итогам работы за квартал
		Группы для детей до 3-х лет: - свыше 65% - 65 – 60% - ниже 60%.	5 4 0	
3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий с воспитанниками, родителями по здоровьесбережению; развлечения, праздники, проекты, походы, соревнования и другие Отсутствие случаев травматизма	2 - за каждое мероприятие  5	По итогам работы за квартал
4	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной	Наличие публикаций.	муниципальный -3 республиканский -4 российский -5 за каждую публикацию	По итогам работы за квартал

	услуги)	Участие в профессиональных и творческих конкурсах, в т. ч. и воспитанников.	муниципальный -3 республиканский -4 российский-5	
		Участие в семинарах, конференциях, вебинарах и т.д.	муниципальный -3 республиканский -4 российский-5 за каждое участие	
5.	Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Отслеживание мониторинга индивидуальных достижений воспитанников начало, середина, конец года	5	По итогам работы за год
6.	1. Участие педагога в разработке основной образовательной программы  2. реализация основной образовательной программы	Уровень и качество реализации и выполнения образовательных программ: -95% -80% -ниже 80%	5 3 0	По итогам работы за год
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб. Активное участие родителей в жизнедеятельности сада (высокая посещаемость родительских собраний, участие в совместных конкурсах с детьми, праздничных мероприятиях). Работа с детьми из неблагополучных семей, семей группы риска	5  5  5	По итогам работы за год
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды (мобильность, эстетичность, безопасность и др.). Наличие описи группы Оформление группы (тематичность, эстетичность, современность, участие детей)	5  5 5	По итогам работы за год

100% премиальных выплат =85-60 баллов

2. Педагоги (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)

№	Направления деятельности работника	Показатели эффективности деятельности	Оценка в баллах	Периодичность назначения выплат
1.	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты)	- Наличие творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников под руководством педагога, совместных педагогических проектов с детьми, родителями. - Взаимодействие в совместной работе с различными социальными партнерами (наличие соглашений).	5 5	По итогам работы за квартал
2.	Создание условий для сохранения физического и психического здоровья воспитанников	Проведение мероприятий с воспитанниками, родителями по здоровьесбережению: развлечения, праздники, проекты, походы, соревнования и другие Отсутствие случаев травматизма	2 б за каждое мероприятие 5	По итогам работы за квартал
3	Успешность образовательной деятельности педагога (повышение качества предоставления государственной услуги)	Наличие публикаций. (значимых для учреждения и по темам самообразования )	муниципальный - 3 республиканский -4 российский-5 за каждую публикацию	По итогам работы за квартал
		Очное участие в профессиональных и творческих конкурсах, в т. ч. и воспитанников.	муниципальный - 3 республиканский -4 российский-5	
		Очное участие в семинарах, конференциях, вебинарах и т.д.	муниципальный - 3 республиканский -4 российский-5 за каждое участие	
4.	Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Результаты диагностики по итогам за учебный год	5	По итогам работы за год
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Уровень и качество реализации и выполнения образовательных программ: -95% -80% -ниже 80%	5 3 0	По итогам работы за год
6.	Реализация	Отсутствие обоснованных жалоб.	5	По итогам



4	мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	Активное участие родителей в жизнедеятельности сада (в совместных мероприятиях с детьми, праздничных мероприятиях). Работа с детьми из неблагополучных семей, семей группы риска	5 5	работы за год
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды (мобильность, эстетичность, безопасность и др.). Наличие описи кабинета, зала. Оформление кабинета, зала и др. (тематичность, эстетичность, современность, участие детей)	5 5	По итогам работы за год

100% премиальных выплат = 75-55 баллов