

« ПРИНЯТО »  
Собранием трудового  
Коллектива МКДОУ  
« 13 » января 2022 год



« Утверждаю »  
Заведующая МКДОУ  
«Манильский детский сад  
«Олешек»  
\_\_\_\_\_ Драгунова И.В.  
Приказ № 04 от 13.01.2022 г.

## Положение

### **о стимулировании труда и премировании работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Манильский детский сад «Олешек»»**

(наименование образовательного учреждения)

#### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о стимулировании труда работников МКДОУ «Манильский детский сад «Олешек»» (далее – Учреждение), разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», Постановления правительства Камчатского края от 22.04.2013 г № 161 –П «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников краевых и государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края», Постановлением и.о. Главы администрации Пенжинского муниципального района от 07.11.2016 г № 140 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Пенжинского муниципального района, и муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета», Постановление Правительства Камчатского края от 28 декабря 2009 г. N 511-П "О расходных обязательствах Камчатского края по выплате единовременного пособия работникам государственных образовательных учреждений, учреждений культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета, при их выходе на пенсию" с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины. Принято на собрании трудового коллектива МКДОУ.

1.2 Стимулирование труда осуществляется для всех категорий работников Учреждения в пределах объема средств, рассчитанных на основе

норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

## **2. Порядок установления и размеры стимулирующих доплат и надбавок.**

2.1. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

### *Установление повышающих коэффициентов к окладу*

2.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

**повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;**

**повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.**

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного в Учреждении на текущий финансовый год. Размер выплат **по персональному повышающему коэффициенту к окладу** (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с «Положением о внедрении критериев и показателей эффективности»

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**2.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет** устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в данном Учреждении.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет – 20 %;

при выслуге лет свыше 5 лет – 30 %.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении **иных** стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы в соответствии с Законом Камчатского края от 04.07.2008 № 82 «О системе оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета».

**2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ** может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за **интенсивность и качество работ** – 100%

#### *Установление стимулирующей надбавки к окладу*

2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты. Размер стимулирующих выплат работникам зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное вознаграждение устанавливается в соответствии с таблицей расчета размеров стимулирующих выплат ( Приложение № 2,4,5 к «Положению о внедрении критериев и показателей эффективности » ) **в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам**. Размер стимулирующих выплат работникам, список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя.

#### *Стимулирование работников по итогам работы за год*

2.4. **Стимулирующие выплаты по итогам работы за год** выплачиваются в **пределах имеющихся средств**. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу ( ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Предельный размер стимулирующих выплат **по итогам работы – 300%**. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются всем работникам учреждения , проработавшим полный год ( не считая отпусков и больничных) и определяются согласно критериям, разработанным для этих целей ( Приложение № 1)

### **3. Порядок выплаты стимулирующих доплат и надбавок.**

3.1 Стимулирование труда работников осуществляется приказом руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату работников:

- Заместителей и иных работников, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно, по представлению руководителя Учреждения,
- стимулирующие выплаты по итогам работы за год рассматриваются рабочей комиссией, действующей в учреждении отдельно и представляются руководителем структурного подразделения.

3.2. Для руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем – главным распорядителем средств краевого (местного) бюджета в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного в учреждении.

3.3. При стимулировании труда работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.4. Премия за **образцовое качество выполняемых работ** – выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

- в связи с юбилеем работника учреждения ( 50 лет, 55 лет, 60 лет , 65 лет и т.д.)

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Предельный размер премии за **образцовое качество выполняемых работ** – **300%**.

3.5. Единовременное пособие руководителям, заместителям

руководителей, главным бухгалтерам при их выходе на пенсию - Выплата единовременного пособия осуществляется в следующих размерах:

- имеющим стаж работы не менее 15 лет – 2,5 должностных окладов;
- имеющим стаж работы не менее 20 лет – 5 должностных окладов;

3.6. Единовременное пособие работникам при их выходе на пенсию – выплачивается работникам единовременно при:

- имеющим стаж работы не менее 15 лет - 8 основных окладов (основных должностных окладов);

- имеющим стаж работы не менее 20 лет - 12 основных окладов (основных должностных окладов).

Размер единовременного пособия определяется соответственно по должностному окладу, основному окладу (основному должностному окладу), установленному работнику краевого государственного учреждения (муниципального образовательного учреждения, финансируемого из краевого бюджета) на день его увольнения.

При определении размера единовременного пособия повышающие коэффициенты к должностным окладам, основным окладам (основным должностным окладам) не учитываются.

#### **4. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера.**

4.1. Стимулирующие доплаты и надбавки не являются обязательной формой оплаты труда работника и могут пересматриваться в течение всего периода работы в зависимости от результатов.

Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию и стимулирующим выплатам при **нарушении правил внутреннего трудового распорядка, ухудшения качества работы, в связи с изменениями условий труда по интенсивности, сложности и напряженности**. Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания, а так же итоги посещаемости и успеваемости занятий .

Не представление к премированию производится за тот расчетный период, за который было объявлено взыскание или выявлены другие недоработки.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

**Показатели и критерии оценки деятельности, применяемые для расчета премии по итогам года**

№№ пп	Критерии Показатели эффективности Расчет показателя	Шкала. Максимальные баллы	Периодичность оценки
1	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0-2	год
2	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	0-1	год
3	<b>инициатива</b> , творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда ( в любой форме)	0-4	год
4	Личное участие во всех мероприятиях учреждения ( общественных, политических, трудовых)	1 балл за каждое направление Макс-3	год
5	Отсутствие больничных листов	3 ( -1 за каждый б/л)	год
6	Отсутствие <b>конфликтных</b> ситуаций в коллективе и с родителями.	0-2	год

**Расчет размеров стимулирующих выплат  
( максимальное количество баллов- 15)**

№	Количество набранных баллов	Стимулирующие выплаты в процентном отношении к окладу( ставке заработной платы)
1	13-15	150- 200% ( в зависимости от количества денежных средств)
2	12	100-150%
3	10-11	80-100%
4	8-9	50-80%
5	6-7	30-50%

**При равном количестве баллов приоритет ставится работникам, которые добросовестно и без замечаний исполняют свои обязанности, не получают замечаний руководителя, не создают конфликтные ситуации, а не те, кто не был на больничном.**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

**ТАБЛИЦА**

Мониторинг критериев для определения выплат по итогам года

№ К	Критерии оценки					
	Ф.И.О. работника					
1	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде					
2	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности					
3	<b>инициатива</b> , творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда ( в любой форме)					
4	Личное участие во всех мероприятиях учреждения ( общественных, политических, трудовых)					
5	Отсутствие больничных листов					
6	отсутствие <b>конфликтных</b> ситуаций в коллективе и с родителями.					