

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

МКДОУ «Детский сад №3 «Ромашка»

Протокол №2 от «02»04 2025 г.

М.И.Иванов

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МКДОУ «Детский сад №3 «Ромашка»

З.Г.Баговдинова

Приказ № 14а от «02» 04.2025 г.



**Положение о материальном
стимулировании работников
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №3 «Ромашка»**

г.Южно-Сухокумск -2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения МКДОУ «Детский сад №3 «Ромашка» г. Южно-Сухокумск (именуемое в дальнейшем «образовательное учреждение») разработано на основе действующего законодательства, Указа Президента от 07.05.2012 №597, Трудового кодекса РФ, Уставом МКДОУ, Коллективным договором.

1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в детском саду. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности детского сада по реализации уставных целей.

1.3. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения.

Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются в настоящее время в соответствии с Постановлением Правительства Республики Дагестан (письмо от 11.11.2021г. № 04-08-02/17) и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

В случае изменения должностных (базовых) окладов, ставок заработной платы на основании Постановлений Правительства Российской Федерации, Республики Дагестан заработная плата автоматически пересчитывается и, в случае необходимости, в данное Положение могут быть внесены изменения.

1.4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с Уставом муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Ромашка»

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы детского сада и максимальными размерами не ограничивается.

Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.8. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.9. Положение разрабатывается Комиссией по материальному стимулированию работников образовательного учреждения, обсуждается и принимается на общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается заведующим.

1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.11. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Педагогического совета детского сада, и утверждается заведующим образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Источники формирования поощрительного фонда:

2.1. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, тарифного фонда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда являются:

- экономия фонда заработной платы;
- отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;
- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

2.2. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется не менее 2 % от фонда и экономии по заработной плате по итогам отчетного периода.

2.3. Образовательное учреждение вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства за счет предоставления платных дополнительных образовательных услуг и иных, предусмотренных Уставом услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц.

Образовательное учреждение вправе осуществлять приносящую доходы деятельность лишь постольку, поскольку она служит достижению целей и соответствует тем целям, ради которых оно создано. Доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество, поступают в самостоятельное распоряжение Образовательного учреждения.

Привлечение Образовательным учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности Образовательного учреждения за счет средств бюджета города Ярославля.

3. Виды материального стимулирования.

3.1. В целях материального стимулирования работников в образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера

- доплаты и надбавки стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премия
- иные поощрительные выплаты

- материальная помощь.

3.2. Доплаты и надбавки к должностному окладу **компенсационного** характера являются составной частью заработной платы, устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и определяются Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822). Согласно указанному Перечню к ним относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера:

- персональная надбавка,
- премия
- иные поощрительные выплаты

В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому условия, порядок выплаты стимулирующих начислений, а также их размер определяются работодателем.

Персональная надбавка

Устанавливается работникам за более высокую квалификацию. Работнику присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения персональной надбавки.

Премия

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818) премии работникам предусматриваются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за результаты по итогам работы.

Основными критериями премирования являются следующие:

- интенсивность, напряженность труда;
- своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- достижение определенных финансово-экономических результатов и др.

Выплата единовременных вознаграждений (премий) осуществляется в связи со следующими событиями из средств экономии фонда заработной платы, а также из внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством:

- к праздникам Дня учителя, Нового года, 8 марта;
- по итогам квартала, полугодия, года;
- к свадьбе, юбилею (50, 55, 60 лет)
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с рождением ребёнка.

Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме N Т-11, Т-11а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). В нем необходимо указать основания для поощрения.

Иные поощрительные выплаты

- Доплата за расширение зоны обслуживания на время вакансии или работу, не связанную с функциональными обязанностями на время вакансии или временного отсутствия основного сотрудника, устанавливается приказом заведующей в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.
- Стимулирующие выплаты из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам МДОУ.

3.4. Материальная помощь

Выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам в случае:

- тяжелого материального положения на приобретение лекарственных средств на лечение;
- в связи со смертью ближайшего родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены)

- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам);
- в связи со стихийным бедствием.
- в связи с рождением ребенка

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника по приказу заведующей детским садом. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Материальная помощь всем или большинству работников детского сада может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам. Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

4. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу.

4.1. Стимулирующие выплаты могут быть установлены Администрацией учреждения как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от выполненного объема работы. Надбавки и доплаты начисляются за фактически отработанное время.

4.2. Надбавка и доплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующей на определенный срок (учебный год, полугодие, месяц и на период выполнения работ).

4.3. Надбавка заведующей детским садом устанавливается приказом Учредителя.

4.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям заведующей, старшему воспитателю, а также представительному органу трудового коллектива (Профсоюзному комитету детского сада, Совету детского сада).

4.5. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются, согласно Постановлению ГО «город Южно-Сухокумск» №130 от 18.03.2025г., администрацией детского сада, комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с профсоюзным комитетом детского сада и заместителем главы администрации ГО «город Южно-Сухокумск», курирующим вопросы сферы образования. Комиссия по материальному стимулированию обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех работников учреждения.

4.6. Решение об установлении надбавок работникам детского сада принимается Комиссией по материальному стимулированию, избираемой на общем собрании трудового коллектива в составе 5 человек и утвержденной приказом заведующей детским садом.

4.7. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику детского сада определяется Комиссией по материальному стимулированию по рекомендации заместителя заведующей, старшего воспитателя и утверждается приказом заведующей детским садом с указанием срока установления доплаты или надбавки.

4.8. Надбавки и доплаты, установленные работникам детского сада в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются на основании протокола Комиссии по материальному стимулированию и приказа заведующей детским садом ежемесячно.

4.9. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом заведующей детским садом.

4.10. Всем работникам учреждения, деятельность которых по решению Комиссии по материальному стимулированию отвечает нескольким основаниям для начисления надбавок, по каждому основанию устанавливается соответствующая надбавка.

4.11. Надбавки за особые достижения в профессиональной деятельности по совместительству выносятся на решение Комиссии по материальному стимулированию.

4.12. Надбавки и доплаты могут быть отменены и изменены в размерах по постановлению правительства Ярославской области, по приказу заведующего детским садом до истечения срока действия приказа об их установлении на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, регулирующими данный вид работы.

4.13. Приказом заведующего детским садом могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.14. Размер премии определяется на основании настоящего Положения, максимальный размер не ограничен. Перечень оснований для начисления премии работодатель определяет самостоятельно.

4.15. Основанием для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам являются показатели эффективности деятельности педагогических работников МКДОУ (см. Приложение №1 «Показатели эффективности деятельности педагогов для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам МКДОУ №3 «Ромашка »)

4.16. Соответствие деятельности работников основаниям для начисления премии определяется ежемесячно Комиссией по материальному стимулированию.

4.17. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.18. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных выплат.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение.

- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания) техники безопасности, требований охраны труда, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие детского травматизма по вине работника;
- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени)

-не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы,

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;

- невыполнение приказов и распоряжений заведующей;

-нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);

- обоснованные жалобы родителей, поданные в письменном виде;

- предоставление фиктивного больничного листа сотрудником;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования;

 наличие серьезных нарушений в ведении документов;

- несвоевременное предоставление отчетной документации.

5.2. Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются руководителем образовательного учреждения, Комиссией по материальному стимулированию по согласованию с Профсоюзным комитетом, оформляются приказом заведующего детским садом.

6. Реализация решений.

6.1. Решение Комиссии по материальному стимулированию оформляется протоколом, согласовывается с Профсоюзным комитетом.

6.2. На основании решения Комиссии по материальному стимулированию руководитель образовательного учреждения издает приказ об установлении соответствующих надбавок и доплат сотрудникам учреждения.

**Перечень критериев,
позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) работников МКДОУ д/с № 3 «Ромашка»**

<i>Критерии</i>		<i>Баллы</i>
<u>Старший воспитатель:</u>		
Выполнение внутреннего контроля		до 7 баллов
Контроль за качеством воспитательной работы		от 1 – до 5 баллов
Общая тематическая проверка знаний детей по образовательным областям		5 баллов
Проверка учебно – воспитательных планов		от 1 – до 5 баллов
Проведение педсоветов, семинаров, практикумов, консультации		7 баллов
Макс. балл-29		
<u>Педагоги</u>		
За своевременное и грамотное написание учебно – воспитательных планов		2 балл
Использование инновационных технологий		от 1 – до 5 баллов
Проведение открытых занятий		5 баллов
Развлечения, досуги, мероприятия		от 1 – до 5 баллов
Проведение мониторинга + справка		5 баллов
Аналитический отчет о проделанной работе		от 3 – до 5 баллов
Летне – оздоровительный отчет (+ приложения)		от 1 – до 3 баллов
Работа с родителями (собрание+ анкетирование, консультации)		от 1– до 5 баллов
Использование здоровьесберегающих технологий (+ фотоотчет)		3 балла
Папки:	1) Общесадовская по ПДД	от 1 – до 3 баллов
	2) Проектная деятельность	от 1 – до 3 баллов
	3) Накопительная папка воспитателя (портфолио)	от 1 – до 5 баллов
Участия в педсоветах, семинарах, практикумах		3 баллов

Изготовление стендов		от 1 – до 7 баллов
Работа на участках (субботники, озеленение весенне-летний период)		до 2баллов
Ответственность за оформление зала к мероприятиям(+ затраты)		От 1- до 3 баллов
Организация групповой выставки детских работ (младшая, средняя, старшая, подгот. группы)		до 2 баллов
Ответственность за организацию общесадовской выставки детских работ		2 балла
Развивающая среда и творческие работы		от 1– до 5 баллов
Подготовка групп к началу учебного года:	Документация	от 1 – до 3 баллов
	Уголки	от 1 – до 3 баллов
Превышение норматива детей в группах (по возрасту)	от 25 – до 30 детей	3 балла
	от 30 и более детей	4 баллов
<u>Дополнительная работа педагогов:</u>		
Введение сайта на школьном портале, инстаграмм		5 баллов
Введение всей документации по стимулирующим надбавкам		5 баллов
Введение протоколов (предсобраний, методсобраний, профсобраний и т.д.)		3 балла
Ответственность за фотографии с мероприятий, субботников и т.д.		2 баллов

Макс. балл -100

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
логопеду МКДОУ д/с №3 «Ромашка»**

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателей	Способ определения показателей
1. Организация предметно-развивающей среды		До 3
2 Участие в организационно-методической работе детского сада	Эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, конференциях,	До 1
	Принимает участие в педсоветах, семинарах во взаимопосещениях	До 1
3 Эффективность логопедической работы	Панорама открытых занятий, мастер класс	
	-на уровне детского сада	До1
	-на уровне города	До2
	-на уровне республики	До3
	-на федеральном уровне	До5
	Качество проведения логопедических занятий	До5
	Качество проведения индивидуальных занятий	До5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	-на уровне сада	До 1
	-на уровне города	До2
	-на уровне республики	До3
	Участие в мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах	До1
	-на уровне сада	До2
	-на уровне города	До3
	-на уровне республики	До5
	-на федеральном уровне	
4 Повышения проф. Уровня	Своевременное прохождения курсов квалификации	До3
	самообразование	До2
5 Взаимодействие семьи и воспитанников	Беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.	До 3
	Внешняя оценка деятельности (результаты опроса родителей)	До 4

Максимальный балл-55

**Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда
музыкального руководителя, физ.инструктора МКДОУ д/с №3 «Ромашка»**

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателей	Способ определения показателя
1.Качество воспитания	Использования комплексных программ нового поколения. Общие показатели уровня развития воспитанников организации	До 2
	Материальное, методическое и дидактическое обеспечение программ	До 3
2.Внедрение инновационных педагогических технологий	Парциальных программ	До 1
	Инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и. т. д.)	До 1
3 Организация предметно – развивающей среды в музыкальном зале		До 5
4 Участие в организационно методической работе детского сада	Эпизодически участвует в педсоветах ,семинарах , конференциях	До 3
	Принимает активное участие в педсоветах , семинарах, во взаимопосещениях	До 8
5 Эффективность педагогической работы	Панорама открытых занятий , развлечений, праздников:	
	на уровне сада	До 1
	на уровне района , города	До 2
	на уровне республики	До 3
	на федеральном уровне	До 5
	усвоение программного материала по высокому переднему уровням воспитанников организации к концу квартала	До 3
	50-60%	До5
	60-75%	До8
	75-85%	До12
	85% и выше	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	- на уровне детского сада	До 1
	-на уровне района , города	До 2
	-на уровне республики	До 3
	-на федеральном уровне	До 5

	Участие в мероприятиях, методических объединениях , конференциях , семинарах : - на уровне детского сада -на уровне района , города - на уровне республики -на федеральном уровне	До1 До 2 До 3 До 5
6. Повышения проф. уровня	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	До 3
	Самообразование	До2
7.Взаимодействие с семьями воспитанников	Беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.	До3
	Нетрадиционные формы работы с родителями (музыкальная гостиная, конкурсы, семейные праздники)	До3
	Отсутствие конфликтных ситуаций	До 3

Максимальный балл-98