



Департамент образования Администрации г. Ханты-Мансийска  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 22 «Планета детства»  
(МАДОУ «Детский сад № 22 «Планета детства»)

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель  
Профсоюзного комитета  
Протокол № 2 от «06» 10 2017 года  
М.В. Хусаинова

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 22 «Планета детства»  
Е.В. Полякова  
Приказ № 247 от «06» октября 2017 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат  
работникам муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 22 «Планета детства»

Одобрено  
на общем собрании  
трудоу коллектива  
«05» 10 2017 года

г. Ханты-Мансийск  
2017 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Планета детства» (далее по тексту соответственно - Положение, ДОУ) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ч.3 ст. 99 Закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017 № 162-VI РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

1.2. Положение предусматривает соблюдение условий, единого порядка установления критериев при осуществлении стимулирующих выплат работникам ДОУ.

1.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Стимулирующие выплаты направлены:

- на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества воспитательно-образовательного процесса;
- развитие творческой активности и инициативы, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности;
- повышение исполнительской дисциплины;
- усиление материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.4. Положение распространяется на всех работников ДОУ, за исключением руководителя ДОУ.

1.5. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур, а именно выбором стимулирующей комиссии с участием представителя первичной профсоюзной организации работников ДОУ (Приложение 3) и Положением о порядке работы стимулирующей комиссии ДОУ (Приложение 4).

1.6. Порядок установления стимулирующих выплат и конкретный размер (Приложение 5) закрепляется локальным нормативным актом ДОУ.

## 2. Порядок осуществления стимулирующих выплат

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из консолидированного бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда ДОУ определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной

плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

2.3. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 20 % от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат.

2.4. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда ДООУ и обеспечивает соблюдение установленных требований.

### 3. Перечень, размеры, условия осуществления стимулирующих выплат

3.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы за год;
- премиальная выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

3.2. Перечень, размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам ДООУ устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

*Таблица 1*

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам ДООУ

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	до 50 % от должностного оклада (конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника)	В соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствии с п. 3.4.	Ежемесячно, для вновь принятых работников с даты приема на работу, соответствии с п. 3.4.5.
1.2.	Выплата за особые достижения при	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности	Единовременно, в пределах экономии

	выполнении услуг (работ)		деятельности по факту получения результата п.3.7.	средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Предельный размер не более 1,5 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования п.3.6.	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	За интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствии с п. 3.5.	Ежемесячно, для вновь принятых работников с даты приема на работу
2.	Педагогические работники			
2.1.	Выплата за качество выполняемой работы	до 20 % должностного оклада (конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника)	В соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствии с п. 3.4.	Ежемесячно, для вновь принятых работников с даты приема на работу, соответствии с п. 3.4.5.
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата п.3.7.	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Предельный размер не более 1,5 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования п.3.6.	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4.	За интенсивность и высокие результаты работы*	В абсолютном размере *10 % от должностного оклада	В соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствии с п. 3.5.	Ежемесячно, для вновь принятых работников с даты приема на работу

\*Воспитатели (включая старшего), музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, реализующие основную образовательную программу дошкольного образования

3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащие, рабочие			
3.1.	Выплата за качество выполняемой работы	15% - 50% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника	В соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствии с п. 3.4.	Ежемесячно, для вновь принятых работников с даты приема на работу, соответствии с п. 3.4.5.
3.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником п.3.7.	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.3.	За интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период п.3:5.	Ежемесячно, для вновь принятых работников с даты приема на работу
3.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования п.3.6.	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

3.3. Стимулирующие выплаты, указанные в п.1.1; 2.1; 3.1.таблицы 1 производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4. Выплата за качество выполняемой работы.

3.4.1. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается работнику и осуществляется с учетом результатов оценки эффективности его деятельности и

качества труда по результатам предшествующего месяца (за период с 25 по 25 число). Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в полугодие по результатам работы за предшествующие 6 месяцев (июль-декабрь, за январь-июнь) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно Приложения 5. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Для оценки эффективности деятельности и качества выполняемой работы сотрудником используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности ДООУ, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности ДООУ.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности и качества выполняемой работы сотрудников ДООУ индикатор представлен в исчислимом формате – процентах и абсолютном размере.

Показатели оценки и эффективности деятельности и качества выполняемой работы сотрудников ДООУ рассматриваются и применяются общим собранием трудового коллектива, утверждаются приказом ДООУ.

3.4.2. Максимальный размер выплаты за качество выполняемой работы составляет:

- заместителю заведующего по воспитательной работе - до 50 % от должностного оклада по соответствующей должности;
- педагогическому работнику – до 20% от должностного оклада за часы работы по соответствующим должностям;
- 

3.4.3. Размер выплаты за качество выполняемой работы (ВКВР) устанавливается работнику в процентах от должностного оклада по формуле:

$$\text{ВКВР} = \text{МКВР} \times \text{ДИП},$$

где

МКВР – значение максимального размера выплаты за качество выполняемой работы по соответствующей категории работников (п.3.4.2. настоящего Положения);

ДИП – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности работника,

ДИП определяется по формуле:

$$\text{ДИП} = \text{КИП} / \text{КП},$$

где

КИП – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества выполняемой работы сотрудником;

КП – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества выполняемой работы.

Размер выплаты за качество выполняемой работы сотруднику устанавливается в целых числах, при необходимости округление производится по правилам математики.

Расчет размера выплаты за качество выполняемой работы заносится в ведомость на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества выполняемой работы сотрудником, согласно таблице 2 и является основанием для издания приказа ДООУ о выплате за

Ведомость  
на выплату за качество выполняемой работы по результатам эффективности  
деятельности и качества выполняемой работы  
МАДОУ «Детский сад № 22 «Планета детства»  
за период с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ года по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ года

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 22 «Планета детства»

« _____ » _____ 201__ год						
ФИО работника	Должность	Кол-во показателей, по которым проведена оценка	Кол-во испол- ненных показателей	Доля испол- ненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка (п.с.4/п.с.3)	Макси- мальный размер выплаты за качество выполняемой работы, %	Размер выплаты за качество выполня- емой работы с учетом доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей по которым проведена оценка, % (п.с.6 x п.с.5)
1	2	3	4	5	6	7
Заместители руководителя, главный бухгалтер						
Педагогические работники						
Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащие, рабочие						

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ года

3.4.4. Допускается снижение размера или лишение выплаты за качество выполняемой работы, установленной работнику по основаниям, приведенным в таблице 3

Параметры и критерии снижения (лишения) размера премиальной выплаты за качество выполняемой работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения (лишения) от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение и ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	20%
2.	Прогоул, появление на работе в нетрезвом состоянии	50%
3.	Систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдение трудовой дисциплины	20%
4.	Нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности	50%
5.	Нарушение прав и законных интересов обучающихся, граждан, юридических лиц	50%
6.	Нарушение Законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	20%
7.	Нарушение финансовой дисциплины	20%
8.	Нарушение установленных сроков представления отчетности, информации, недостоверность предоставленных отчетов, информации	10%
9.	Некачественное, несвоевременное выполнение нормативных правовых актов, планов работы, распоряжений, решений, поручений руководителя	10%
10.	Неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря	15%
11.	Наличие у работника дисциплинарного взыскания	Не производится

3.4.5. Выплата вновь принятым работникам устанавливается на основании проведенной оценки эффективности деятельности работников. Оценка эффективности деятельности вновь принятых работников осуществляется по истечению срока испытания при приеме на работу или по истечению 3-х месяцев фактически отработанного периода в иных случаях. Последующая оценка эффективности деятельности проводится после окончания испытательного срока в соответствии с критериями, утвержденными настоящим Положением.

3.4.6. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

3.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.



3.5.1. Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда, производится ежемесячно воспитателям (включая старшего), музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, в размере 10% от должностного оклада.

3.5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты характеризуется степенью напряженности в процессе работы и устанавливается за высокую результативность работы, обеспечение безаварийной, бесперебойной работы ДОУ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится:

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру - в размере 50% от должностного оклада;
- специалистам (кроме педагогических работников) – в размере 20% от должностного оклада;
- служащим – в размере 15% от должностного оклада;
- рабочим - в размере 10% от тарифной ставки.

3.6. Премияльная выплата по итогам работы за год.

3.6.1. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год, выплачивается в конце финансового года (декабрь месяц) при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, на основании согласования с Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и приказа ДОУ.

3.6.2. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- прием на работу в текущем календарном году;
- отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию; с осуществлением ухода за ребенком-инвалидом; поступление в образовательное учреждение (дневное отделение); по инициативе работодателя - сокращение штатной численности работников;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на заменяемую ей альтернативную службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

3.6.3. Предельный размер выплаты по итогам работы за год составляет 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Конкретный размер премияльной выплаты определяется исходя из фактически имеющейся экономии по фонду оплаты труда (в процентах от месячного фонда оплаты труда работника, соответствующего сложившемуся проценту экономии от месячного фонда оплаты труда ДОУ).

Размер премияльной выплаты по результатам работы за год исходя из

месячного фонда оплаты труда работника установленного на дату издания приказа, указанного в п. 3.6.1. настоящего Положения и предоставляется в бухгалтерию для начисления.

Расчет размера премиальной выплаты за год заносится в ведомость на выплату на премиальную выплату работникам ДОУ по результатам работы за год, согласно таблице 4, утверждается руководителем ДОУ и является основанием для издания приказа ДОУ о выплате премиальной выплате по итогам работы за год.

Таблица 4

Ведомость  
на премиальную выплату по результатам работы за 201\_\_ год  
МАДОУ «Детский сад № 22 «Планета детства»

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 22 «Планета детства»  
\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ год

№ п/п	ФИО работника	Должность	Размер премиальной выплаты по результатам работы за год по Положению с учетом размера сложившейся экономии по фонду оплаты труда, количество ФОТ	% снижения	Размер премиальной выплаты по результатам работы за год к начислению, количество ФОТ	Основание снижения
1	2	3	4	5	6	7

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ года

3.6.4. Премиальная выплата по результатам работы за год начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

В расчет премиальной выплаты по результатам работы за год не включается период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

3.6.5. Перечень показателей и условий для премирования работников ДОУ по результатам работы за год указан в таблице 5 настоящего Положения

Таблица 5

Перечень показателей и условий для премирования работников по результатам работы за год

№ п/п	Показатели	Проценты начисления от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде	20%
2.	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, участие в выполнении важных работ, мероприятий различного уровня, применение в работе современных форм и методов организации труда	20%
3.	Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание деловой обстановки в коллективе	20%
4.	Отсутствие обоснованных жалоб с стороны родителей (законных представителей), администрации ДОУ, сторонних организаций по функционированию ДОУ	20%
5.	Выполнение муниципального задания, достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы ДОУ	20%

3.6.6. Размер премиальной выплаты по результатам работы за год снижается или не производится по показателям, указанным в таблице 6 настоящего Положения, имеющим документарное подтверждение.

Таблица 6

Параметры и критерии снижения (лишения) размера премиальной выплаты по результатам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений руководителя	20 %
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20 %
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15 %
5.	При наличии действующего дисциплинарного взыскания на момент издания приказа: - при наличии замечания - при наличии выговора	30% 50%
6.	Применение в текущем году к работнику дисциплинарного взыскания, снятого на момент издания приказа: - при объявлении замечания - при объявлении выговора	10% 20%
7.	Применение к работнику двух и более дисциплинарных взысканий	100%

3.7. Премияльная выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

3.7.1. Дополнительно за качество выполняемых работ в ДОУ устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в указанном в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников при выплате единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Показатели	Размеры выплаты
1.	Значимые результаты работы, направленные на повышение авторитета и имиджа ДОУ	
1.1.	Победитель (призер) конкурса профессионального мастерства «Учитель года» (очное участие)	5 000
1.2.	Победитель (призер) конкурсов различного уровня (очное участие):	

		2 000 -5 000
1.3.	Победитель (призер) конкурса программ, проектов и т.д.	3 000
1.4.	Определение ДОУ пилотной площадкой, опорной площадкой (разово)	2 000
1.5.	Проведение мероприятий: - Регионального уровня - Муниципального уровня	5000
1.6.	За результативность участия в конкурсах на получение грантов (премий): - Муниципальный уровень; - Региональный уровень; - Федеральный уровень	2 000 3 000 4 000
1.7.	Высокое качество подготовки и проведения открытых мероприятий	1 000
1.8.	Призовое место у обучающихся в очных конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах и т.д.	600
1.9.	Призовое место у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах и т.д.	3 000
1.10.	Высокое качество материалов, представленных на муниципальные конкурсы, выставки и т.д.	300-500
1.11.	Публикации собственного педагогического опыта в методических изданиях различного уровня: - Муниципальный уровень; - Региональный уровень; - Федеральный уровень	500 1 000 1 500
1.12.	Профессиональное мастерство в непрерывной педагогической деятельности – наставничество (работа с молодыми педагогами, студентами)	2 000
2.	За руководство технологическим процессом, выполнение обязанностей шеф-повара в пищеблоке	5 000
3.	За выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	1500

3.7.2. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) установлены в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого ДОУ в соответствии с п. 2 настоящего Положения.

#### 4. Заключительная часть

4.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников ДОУ и утверждается приказом руководителя ДОУ. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

4.2. ДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, а также вводить непредусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

4.3. Настоящее Положение действует до принятия нового.