

РЕКОМЕНДОВАНО К ПРИНЯТИЮ  
Общим собранием работников МБДОУ  
«Детский сад комбинированного  
вида № 53»  
Протокол от «16» августа 2018г. № 3

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего МБДОУ  
«Детский сад комбинированного  
вида № 53»  
Приказ от «17» августа 2018 г. № 90



Мнение выборного профсоюзного органа  
от 16.08.2018 № 3 учтено

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида № 53»**

## 1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 53» (далее - Положение) разработано в соответствии с Изменениями в Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 53» (далее - Организация), утвержденным приказом от 22.11.2017 № 102 в целях стимулирования труда работников Организации, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.2. Положение определяет размер и условия осуществления выплат компенсационного характера, размер, виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам Организации.

1.3. Выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации.

## 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за выполнение видов работ, не входящих в основные должностные обязанности: участие в проведении ремонтных работ, работ по благоустройству территории, подготовке документации и другие виды работ.

Размер и основания установления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением, конкретизируется в трудовых договорах работников Организации.

Выплаты устанавливаются в рублях или процентах к должностному окладу, ставке работников Организации и выплачиваются пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

Пункт	Основания установления	Размер выплаты
2.1.1.	Реализация различных типов проектов: - долгосрочный - среднесрочный - краткосрочный	30 % 20 % 10 %
2.1.2.	Изготовление собственных методических, наглядных обучающих пособий, нетрадиционного оборудования, оформление предметных зон в группах: - изготовление одной-двух д/игр, пособий - изготовление более двух д/игр, пособий и т.д.	15 % 20 %.
2.1.3.	За взаимодействие педагога с родителями - отсутствие жалоб - отсутствие жалоб и положительные отзывы - отсутствие жалоб, положительные отзывы, мероприятие с родителями.	10% 20% 30%
2.1.4.	Разработка и ведение документации мониторинга по результатам уровня овладения воспитанниками основной общеобразовательной программы дошкольного образования по образовательным областям. - Наличие диагностической документации разработанной самостоятельно - Высокие (75-100%) показатели динамики развития детей. Положительные результаты педагогических наблюдений за развитием воспитанников	20 % 40 %

2.1.5.	За участие педагога в работе ресурсного центра, пилотной площадки, консультативно-методического центра	30%
2.1.6.	Наличие и ведение собственного профессионального сайта - размещение материалов личного проф.опыта	20%
2.1.7.	За участие в работе рабочих групп, деятельностью которых является совершенствование деятельности Организации.	40%
2.1.8.	За наставничество молодых специалистов.	50%
2.1.9.	За ведение, оформление и архивирование протоколов Педагогического совета, Совецаний педагогического коллектива, Общего собрания работников.	40%
2.1.10.	За организацию работы по соблюдению требований к официальному сайту Организации.	30 %
2.1.11.	За организацию работы по обеспечению требований охраны труда.	100%
2.1.12.	За организацию обработки персональных данных работников Организации (ответственному лицу).	100%
2.1.13.	За работу по взаимодействию с учреждениями здравоохранения, Роспотребнадзором при проведении первичных и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, санминимума и др.	50%
2.1.14.	За организацию и ведение претензионной работы.	100%
2.1.15.	За работу по ведению личных дел воспитанников.	100%
2.1.16.	За работу по контролю выполнения коллективного договора, Соглашения по охране труда (с последующим составлением протокола).	50%
2.1.17.	За организацию мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Организации (ответственному за реализацию антикоррупционной политики).	100%
2.1.18.	За оказание помощи в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке в осенне-зимний период.	100%
2.1.19.	За участие в ремонте: - косметический; - сантехники, канализации (в случае аварийных ситуаций); - наружной части здания; - покраска оборудования на участке; - монтаж, демонтаж конструкций, оборудования на участке.	200% 100 % 100% 50 % 100%
2.1.20.	За ведение кадрового дела производства (ведение личных дел работников, оформление больничных листов, издание приказов по личному составу).	150%

### 3. Выплаты стимулирующего характера

В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы с целью поощрения работников за общие результаты труда;

- премия за качество выполняемой работы;

- премия за интенсивность и высокие результаты труда.

Премии устанавливаются ежемесячно и выплачиваются вне зависимости от фактически отработанного работником времени.

Размер премий устанавливается приказом Организации с учетом решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Комиссия принимает решение на основании оценочных листов (приложение к настоящему Положению) и документов, подтверждающих выполнение работником конкретного вида работ, указанного в оценочном листе.

#### 3.1. Премия по итогам работы с целью поощрения работников за общие результаты труда

Пункт	Вид работ	Размер выплаты
3.1.1.	За выступление работника на семинаре, конференции, круглом столе (наличие сертификата, приказа руководителя, программы мероприятия): - муниципальный уровень; - региональный и всероссийский уровень.	50% 100%
3.1.2.	За публикацию педагогическим работником на официальном сайте Организации собственных работ (материалов) (при наличии скриншота, копии) — 1 раз в месяц от 1 до 3 работ; от 4 до 6 работ; <i>свыше 7 работ.</i>	50% 100% 150%
3.1.3.	За публикацию педагогическим работником собственной работы (материала) — печатные издания (копия титульной страницы и оглавления, за каждую работу).	100 %
3.1.4.	За участие педагогических работников в конкурсах, организованных (документ, подтверждающий участие): - комитетом по образованию; - министерством образования Тульской области; - министерство образования и науки Российской Федерации.	50% 100% 150%
3.1.5.	За укрепление материально-технической базы Организации в целях создания комфортных условий для воспитанников в группе.	150%
3.1.6.	За участие в проведении массовых мероприятий: - личное участие педагога; - участие педагогов совместно с воспитанниками; - привлечение родителей (законных представителей).	50% 100% 150%
3.1.7.	За личное участие работника в массовых спортивных соревнованиях	200%
3.1.8.	За участие в организации и проведении праздников, тематических мероприятий в Организации.	100%

3.1.9.	За подготовку воспитанников для их участия в конкурсах, фестивалях и т.д. (документ, подтверждающий участие): - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня.	50% 100% 150%
3.1.10.	За изготовление (за каждую позицию): - костюмов; - декораций; - нестандартного оборудования; - атрибутов для всестороннего развития детей.	200% 200% 100% 100 %
3.1.11.	За работу по преемственности между Организацией и социальными институтами (при наличии договора о сотрудничестве).	50%
3.1.12.	За организацию работы с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении (отчет о проведении обследования семей, находящихся в социально опасном положении, информация о совместно проведенном мероприятии с отделами по работе с несовершеннолетними, учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних).	50%
3.1.13.	За разработку и успешное внедрение мероприятий, направленных на адаптацию вновь зачисленных детей (по итогам отчетного периода ( <i>в течении года</i> ) с предоставлением отчета).	100 %
3.1.14.	За организацию и проведение мониторингов по заданию заведующего, комитета по образованию и др.	100 %
3.1.15.	За приемку ремонтных работ без замечаний	100 %
3.1.16.	За приемку работ по благоустройству территорий без замечаний	100 %
3.1.17.	За ремонт мебели (стулья, столы, шкафы), устранение технических неисправностей и неполадок оборудования.	100 %
3.1.18.	За оформление информационно-тематических стендов, уголков.	100 %
3.1.19.	За подготовку документов воспитанников к психолого-медико-педагогическому консилиуму.	10% за каждого учащегося
3.1.20.	За организацию работы психолого-медико-педагогического консилиума в Организации.	50%
3.1.21.	За организацию и проведение открытых мероприятий в Организации.	100 %
3.1.22.	За организацию и проведение педагогическими работниками экскурсий совместно с воспитанниками.	50%
3.1.23.	За работу по размещению информации на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> .	100 %
3.1.24.	За успешное выполнение отдельных заданий заведующего Организации (премия устанавливается персонально с учетом мнения Комиссии по распределению выплат стимулирующего	Размер премии не может

	характера)	превышать должностн ых окладов
3.1.25.	За изготовление наглядного, дидактического и раздаточного материала.	100 %
3.1.26.	За результаты работы по энерго-, тепло- и водоснабжению (показатели ниже или на уровне показателей предыдущего периода ( <i>в течении года</i> ))	150%
3.1.27.	За участие в работе консультативно-методического центра.	50%
3.1.28.	За отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, в том числе органов местного самоуправления (по результатам проведенной проверки)	200 %
3.1.29.	За обеспечение высокой посещаемости воспитанников в группе (среднемесячная посещаемость не менее 90 % )	70 %
3.1.30.	За работу по учёту детей, подлежащих обучению по программе дошкольной образования	100 %

### 3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы

Пункт	Вид работ	Размер выплаты
3.2.1.	За подготовку воспитанников ( <b>более 2 человек</b> ) к конкурсам различного уровня, в соответствии с планом работы Организации, планом работы комитета по образованию, приказами министерства образования Тульской области (за каждый конкурс)	40%

### 3.3. Премии за качество выполняемой работы

№	Вид работ	Размер выплаты
3.3.1.	За подготовку победителей различных конкурсов (за каждого воспитанника): - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня.	20% 30% 40%
3.3.2.	За подготовку призеров различных конкурсов (за каждого воспитанника): - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня.	30% 50% 70%
3.3.3.	За личную победу в конкурсах, организованных: - комитетом по образованию; - министерством образования Тульской области; - министерством образования и науки Российской Федерации.	50% 70% 100 %
3.3.4.	За качественную работу, подтвержденную Благодарственными письмами, Почетными грамотами и др.: - организации;	40%

- муниципального уровня;	60%
- регионального уровня;	80%
- федерального уровня.	100%

### 3.3.

#### 4. Персональный повышающий коэффициент

№	Основания установления	Коэффициент
4.1.	За самостоятельность и высокую ответственность при оформлении документов для пенсионного фонда, комитета социальной защиты, детских поликлиник, и других организаций, не относящихся к системе образования.	2,0
4.2.	За самостоятельность, сложность и высокую ответственность при выполнении должностных обязанностей	0,5
4.3.	За важность и высокую ответственность при работе в системе «Сетевой город» (работа со списками учащихся, зачисление учащихся).	2,0
4.4.	За важность и ответственность при реализации мероприятий, направленных на профилактику экстремизма и терроризма в Организации.	2,0

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в отношении конкретного работника приказом директора на период (год, ежеквартально, ежемесячно, на неопределённый период) и отражается в трудовом договоре.

Основания установления персонального повышающего коэффициента:

#### 5. Заключительные положения

Положение вступает в силу с 01.09. 2018 года и действует до его отмены.

Приложение №1 к Положению о  
выплатах компенсационного и  
стимулирующего характера  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад № 53»

Оценочный лист

Информация по показателям работы за отчетный период ( _____ )					
Ф.И.О., должность _____					
№ п/п	Наименование показателя	п.п. Положения	Размер выплаты (премии)	Документы, подтверждающие выполнение работником конкретного вида работ	Отметка комиссии (принято / не принято)
Премия по итогам работы с целью поощрения за общие результаты труда					
1					
2					
3					
4					
	Итого				
Премия за качество выполняемой работы					
1					
2					
3					
	Итого				
Премия за интенсивность и высокие результаты труда					
1					
2					
3					
4					
5					
	Итого				

\_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_  
подпись работника

\_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_  
подпись председателя комиссии