

## Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

### «Детский сад № 7»

**Принято:**

на общем собрании трудового коллектива  
протокол № 4 от 28.12. 2016 г  
Председатель собрания \_\_\_\_\_ Исаева И.О.

**Утверждено:**

заведующий МДОУ «Детский сад №7»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Савицкая  
**Приказ № 72 от 28.12. 2016 г.**

#### **ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании труда работников МДОУ «Детский сад №7»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников МДОУ «Детский сад № 7» (далее – **Положение**) разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лужского муниципального района по видам экономической деятельности, и вводится на основании: Закона РФ «Об образовании», Трудового кодекса РФ, Устава и коллективного договора МДОУ «Детский сад № 7» (далее – **Учреждение**).

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников общеобразовательного учреждения и утверждается руководителем.

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

1.5. Настоящее Положение принимается на неограниченный срок.

1.6. Положение устанавливает порядок материального стимулирования за сложность, напряженность, высокое качество и результаты работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

#### **2. Распределение фонда материального стимулирования**

2.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество и результативность работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

2.2.Перечень стимулирующих выплат определен в пункте 7 положения (рейтинговые листы работников)

Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.3.Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

2.4.Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

2.5.Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением о стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

2.6.Финансовым органом образовательного учреждения, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации работников определяется объем средств стимулирующего фонда.

### **3. Порядок стимулирования**

3.1.Установка стимулирующих выплат за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится заместителю заведующего по воспитательной работе, завхозу, младшим воспитателям, поварам, кухонному рабочему, кладовщику, сторожу, дворнику, кастелянше, рабочему по комплексному обслуживанию здания, машинисту по стирке белья, рабочему по ремонту оборудования, уборщице на определенный период ( с 15 числа предыдущего месяца по 15 число последующего месяца). Рейтинговые листы работников предоставляются медицинскому работнику с 15 числа текущего месяца по 17 число текущего месяца для подсчета показателей посещаемости и заболеваемости по группам и показателя санитарного благополучия по учреждению за предыдущий месяц. С 17 числа по 20 число текущего месяца комиссия по установлению стимулирующих выплат производит подсчет баллов и составляет протокол, на основании которого руководитель издает приказ об установлении доплат в пределах стимулирующего фонда.

3.2.В число, получающих стимулирующие выплаты, входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей, заместителя руководителя по воспитательной работе, исключая педагогических работников и специалистов.

3.3.Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей государствен-

ных образовательных учреждений, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

#### **4. Периоды и сроки стимулирования**

4.1. Периоды стимулирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год. Кроме того, *стимулирующие выплаты могут назначаться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.*

#### **5. Условия стимулирования**

5.1. **Основным условием стимулирования является** отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя стимулирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

#### **5.2. Основания для снижения или лишения надбавок:**

За нарушение или за неисполнение своих обязанностей работниками коэффициент трудового участия может быть уменьшен или отменен полностью в следующих случаях (за каждый случай отдельно):

1. Распространение инфекционных заболеваний, грубое нарушение трудовой дисциплины, грубое обращение с детьми (физическое или психологическое воздействие на ребенка) – до 100%;
2. Выход из строя оборудования умышленно или по причине неправильной эксплуатации, травматизм детей, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – 30-100%;
3. Обоснованные жалобы родителей, отказ от работы при замене отсутствующих сотрудников без уважительной причины, высокая заболеваемость детей – до 50%;
4. Недостойное поведение на работе и в быту, нарушение режима дня и питания детей – до 100%

#### **6. Порядок определения размера стимулирования**

6.1. Методика определения персонального размера стимулирующих выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

6.2. Размер стимулирования не зависит от стажа работы, квалификационной категории, образования, объема нагрузки.

6.3. Размер стимулирования устанавливается в абсолютных величинах (баллах).

#### **7. Показатели стимулирования**

7.1. Показатели стимулирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников дошкольного образовательного учреждения.

