

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
№ 16"

Подписано цифровой подписью:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №
16"
Дата: 2023.02.27 12:31:17 +05'00'

Приложение №3
к Коллективному договору на 2021 – 2024 г.г.

УЧТЕНО МНЕНИЕ
профсоюзного комитета
первичной профсоюзной
организации
МАДОУ детский сад 16
протокол № 6
от « 14 » сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ детский сад 16
2021 г.
И.Р.Бакунина



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ детский сад 16

I. Общие положения.

1. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования труда работников МАДОУ детский сад 16 (далее Учреждение), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Настоящее положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом в конечные результаты работы Учреждения.

2. Настоящее положение о стимулировании разработано на основе положения о системе оплаты труда в МАДОУ детский сад 16, коллективного договора, локальных актов Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3. Настоящее положение определяет размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

4. Стимулирующие выплаты производятся с учетом наличия соответствующих фондов на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников. Источником финансирования выплат стимулирующего характера являются средства стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

II. Виды и условия выплат стимулирующего характера

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

- организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

3. **К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы; работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Интенсивность труда - это степень напряженности труда, т. е. количество труда, затрачиваемое работником в процессе работы за определённый промежуток времени.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с **учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций** различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат (% от должностного оклада)	Содержание выплат за интенсивность
20%*	– непедагогическим работникам, работающим в группах оздоровительной направленности за оказание помощи в проведении лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий и процедур

Выплаты за интенсивность непедагогическим работникам, работающим в группах оздоровительной направленности являются обязательными к оплате при условии выполнения должностных обязанностей младшего воспитателя/помощника воспитателя в течение 100% рабочего времени.

Педагогам устанавливаются стимулирующие выплаты за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада).

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться в абсолютном размере. Периодичность, размер и сроки выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом условий и содержания работы в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

Выплаты за интенсивность устанавливаются руководителем Учреждения, по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (далее

Комиссия). Размер выплат за интенсивность, в зависимости от сложности и напряженности работы, может меняться ежемесячно.

6. **К выплатам за качество выполняемых работ** относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели:

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

7. Работникам, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении по решению руководителя Учреждения могут быть установлены выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 5 лет – до 5 процентов;
- от 5 до 10 лет – до 10 процентов;
- свыше 10 лет – до 15 процентов.

Выплаты за стаж непрерывной работы выплаты производятся до 2х раз в год, при наличии финансовых средств. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за результаты работы и устанавливаются на основании результатов ежемесячной (ежеквартальной) оценки эффективности труда работников, которая осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности работников за предыдущий месяц (квартал), установленных в картах самоанализа эффективности работы, утверждаемых приказом по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

9. Премиальные выплаты по итогам работ педагогических работников устанавливаются по следующим направлениям:

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников; информационная открытость образовательного учреждения;
- организация работы (реализация программ) с одаренными и высоко мотивированными детьми;
- организационно-методической деятельности и профессиональный рост;

Премиальные выплаты по итогам работ заместителя руководителя устанавливаются по следующим направлениям:

- информационная открытость образовательного учреждения;
- реализация социокультурных проектов;
- реализация программ, направленных на работу с одаренными и высоко

мотивированными детьми;

- реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей;
- реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения;
- создание условий для реализации воспитанниками АОП;
- качество образования;
- развитие кадровых ресурсов учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работ остальных работников (кроме руководителя и заместителя руководителя) устанавливаются по следующим показателям:

- организация безопасной среды в учреждении;
- обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья детей;
- обеспечении необходимых условий в группе для успешной реализации ООП и АООП, помощь воспитателю в организации совместной со взрослыми и самостоятельной деятельности детей;
- ведение электронного документооборота;
- взаимодействие с внешними организациями.

Премияльные выплаты по итогам работ для всех работников устанавливаются по направлению:

- участие в общественных мероприятиях, направленных на повышение имиджа Учреждения.

10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени, кроме стимулирующих выплат за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Выплаты за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения устанавливаются в соответствии с объемом работ в процентах к окладу или абсолютном значении.

11. На основании протокола издается приказ Учреждения об установлении работникам премияльных выплат по итогам работы за отчетный период.

12. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников Учреждения. Единовременное премирование устанавливается в абсолютном размере.

К таким видам единовременного премирования работников Учреждения относятся выплаты:

- при объявлении благодарности (уровень учреждения – до 500 руб, муниципальный уровень – до 800 руб, региональный уровень и выше – до 1000 руб);
- при награждении Почетной грамотой (уровень учреждения – до 1000 руб, муниципальный уровень – до 2000 руб, региональный уровень и выше – до 3000 руб);
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 № 24 «О знаках отличия в сфере образования и науки» (до 5000 руб);
- при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской

области (до 5000 руб);

– в связи с празднованием профессионального праздника Дня дошкольного работника (до 1000 руб);

– в связи с праздничными и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения) – (3000 руб; если стаж работы в учреждении менее 3х лет -1000 руб.);

– при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – 3000 руб;

– при прекращении трудового договора в связи с признанием работника Учреждения полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 3000 руб;

15. условием назначения стимулирующих выплат (в том числе премиальных выплат по итогам работы) является отсутствие:

1) нарушений работником трудовой и исполнительской дисциплины;

2) несвоевременного представления отчетности, в том числе оперативной информации, запрашиваемой администрацией Учреждения, низкого качества документов, предоставляемых по запросу организаций;

3) выявленных фактов грубых нарушений законодательства, устава Учреждения, трудового договора с работником в связи с действиями (бездействиями) работника;

4) нарушений, выявленных по результатам оперативного или планового контроля, осуществляемого администрацией Учреждения, медицинской сестрой, заведующим хозяйством;

5) иных нарушений законодательства по решению руководителя Учреждения.

Указанные нарушения подтверждаются соответствующими документами.

III. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера

1. В Учреждении в соответствии с приказом руководителя Учреждения создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (далее Комиссия). Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется ежемесячно (ежеквартально), выплаты производятся по итогам предыдущего месяца (квартала).

3. Ежемесячно до 27 числа работники представляют в Комиссию аналитическую информацию о результатах профессиональной деятельности (карта самоанализа эффективности работы), подтверждающие документы, другую необходимую для принятия решения информацию.

4. Для расчета размера премиальных выплат по результатам оценки эффективности деятельности работники представляют в Комиссию информацию о достижении показателей эффективности деятельности за отчетный период, в срок до 27 числа месяца отчетного периода.

В случае непредставления информации в установленный срок показатели эффективности деятельности работников считаются невыполненными.

5. Комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера открытым голосованием персонально по каждому или в целом по списку работников, при условии присутствия не менее 2/3 от общего состава Комиссии.

6. Ежемесячный фонд выплат стимулирующего характера определяет руководитель

Учреждения, исходя из размера стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения, отдельно по категориям работников, финансируемых из муниципального и областного бюджетов.

7. Решение о премиальных выплатах заместителя заведующего, заведующего хозяйством принимается руководителем Учреждения.

8. Решение Комиссии оформляется протоколом.

9. Выплаты стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии.

IV. Порядок расчета выплат стимулирующего характера

1. При расчете выплат стимулирующего характера учитываются данные ежемесячного (ежеквартального) мониторинга достижения показателей эффективности деятельности работника Учреждения.

2. Расчет выплат стимулирующего характера производится отдельно по категориям работников, финансируемых из муниципального или областного бюджетов.

3. Показатели эффективности деятельности работников в картах эффективности деятельности работы определены в соответствии с основными направлениями профессиональной деятельности работников Учреждения. Каждому критерию эффективности присваивается определенное максимальное (минимальное) количество баллов или процентное отношение к должностному окладу у педагогических работников и процентное отношение к должностному окладу у остальных работников:

– у педагогических работников денежный эквивалент одного балла составляет 500 рублей. Этот показатель умножается на итоговую сумму баллов каждого педагогического работника;

– у остальных работников показатели определяются в процентном отношении к должностному окладу. Общее количество процентов по каждому работнику определяется суммированием процентов по критериям работы.

V. Заключительные положения

1. В случае несогласия работника Учреждения с размером установленных ему выплат стимулирующего характера, он имеет право подать соответствующее заявление в комиссию по трудовым спорам.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств заведующий вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников Учреждения об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587462

Владелец Дейкова Наталья Михайловна

Действителен с 04.10.2022 по 04.10.2023