

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Управление образования Ленинского района
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение - детский сад № 222

620144, г. Екатеринбург, ул.Серова, д.14, тел.:(343) 210-57-71, факс: (343) 210-36-67, e-mail: dou222@yandex.ru.ru

Принято

на заседании Педагогического совета

МАДОУ – детский сад № 222

протокол № 2 от «01» октября 2023 г.

Согласовано

на заседании Общего собрания работников

МАДОУ – детский сад № 222

протокол № 5 от «02» октября 2023 г.

Утверждено

Заведующий МАДОУ – детский сад № 222

Приказ № 58-од от «02» октября 2023 г

С.С. Старостина



ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании и премировании

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании и премировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 222 (далее Положение) разработано в соответствии: с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении номенклатуры должностей» от 21.02.2022 № 225; Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»; Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»; Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий»; Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» с последующими изменениями и дополнениями; Уставом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 222 (далее МАДОУ); Коллективным договором Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 222; Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 222.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 222 (далее МАДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий, профессиональному росту и с целью повышения ответственности, сознательности работников МАДОУ за конечные результаты труда.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МАДОУ устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом МАДОУ, согласовывается с Общим собранием работников, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МАДОУ.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего МАДОУ на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, также средств от деятельности, приносящих доход, направленных на оплату труда работников.

1.5. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному и количественному результату труда, поощрение за выполненную работу всех категорий работников МАДОУ, включая совместителей.

Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику в конкретном учетном периоде максимальным размером не ограничиваются при условии обеспечения их бюджетными ассигнованиями.

Учреждение в праве установить стимулирующие выплаты постоянного (ежемесячного, ежеквартального, ежегодного) или разового характера (по итогам конкретного мероприятия).

2.2. В МАДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) **за интенсивность и высокие результаты работы** (выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж учреждения, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором);

2) **за качество выполняемых работ** (выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "заслуженный" по соответствующему профилю в размере 20% от оклада;
- наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю,
- название которого начинается со слов "народный" по соответствующему профилю в размере 50% от оклада;
- другие качественные показатели.

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);

3) **за стаж непрерывной работы, выслугу лет** (К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в (сокращенное наименование учреждения). Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем);

4) **по итогам работы в виде премиальных выплат;**

5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

2.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. В случае невозможности обеспечения средствами ранее введенных выплат стимулирующего характера, заведующий Учреждением имеет право на их отмену.

2.5. Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях премирования:

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с Положением о

стимулировании и премировании работников МАДОУ.

2.6. В целях обеспечения социальной защищенности работников МАДОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;
- 2) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.7. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о стимулировании и премировании работников МАДОУ, согласованным с Общим собранием работников.

2.8. Заведующий Учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем учреждения по согласованию с Общим собранием работников МАДОУ, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

2.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат стимулирующего характера определяются по бальной системе с учетом выполнения критериев, в абсолютном размере и (или) в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.

Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, утверждаемая приказом заведующего МАДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть заработной платы рассчитывается по формуле:

Средний балл Счзп = (Б 1.1 + Б 1.2 + Б 1.3), где:

Счзп – стимулирующая часть заработной платы;

Б 1.1 – баллы за интенсивность и высокие показатели в работе;

Б 1.2 – баллы за качество выполняемых работ;

Б 1.3 – баллы за выполнение особо сложных и ответственных работ.

Сумма Счзп = Средний балл Счзп × стоимость 1 балла

Стоимость 1 балла определяется постоянно исходя из суммы общего фонда стимулирующей части ФОТ, поделенной на общее количество набранных баллов.

Распределение стимулирующих выплат комиссией осуществляется на основании анализа и оценки аналитической информации о показателях профессиональной деятельности работников (рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МАДОУ представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Дополнительно в комиссию предоставляется аналитическая информация на каждого работника руководителями структурных подразделений (заведующим хозяйством, заместителем заведующего по ВМР, а также заведующим).

Комиссия на основании всех материалов оформляет итоговый оценочный лист (Приложение № 2) с рейтинговыми результатами профессиональной деятельности каждого работника за истекший

период (год, полугодие, квартал, или месяц) и утверждает его на своем заседании.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушении правил внутреннего трудового распорядка и Устава МАДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью или частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

Администрация и комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ обеспечивает гласность в вопросах премирования, стимулирования для всех сотрудников МАДОУ.

При отсутствии или недостаточности соответствующих финансовых средств заведующий МАДОУ вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату.

3. Премирование

В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии финансовой возможности и по решению руководителя МАДОУ применяется (по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера) единовременное премирование.

Решение о виде и размере премирования работников заведующий МАДОУ оформляет приказом.

Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

При наличии у работника МАДОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

Единовременное премирование работников возможно в следующих случаях:

1.	Работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник», грамотами Министерства образования	до 5000 руб.
2.	В связи с празднованием Дня дошкольного работника	до 3000 руб.
3.	В связи с выходом на пенсию по старости	до 10000 руб.
4.	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет)	до 10000 руб.
5.	За стаж непрерывной работы в образовательном учреждении: <ul style="list-style-type: none">• до 3 лет• от 3-х до 6 лет• от 6-ти до 10 лет• от 10-ти до 15 лет• от 15-ти и выше	от должностного оклада 3% 7% 10% 12% 15%
6.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	10%-50 % (от должностного оклада)
7.	За сложность и напряженность труда	10%-30 % (от должностного оклада)

4. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь выплачивается сотруднику МАДОУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств, в целях социальной поддержки нуждающегося работника, в размере не менее одного оклада.

4.2. Основанием для рассмотрения о выплате работнику материальной помощи является: - личное заявление на имя заведующего МАДОУ с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

4.3. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим дошкольного образовательного учреждения по согласованию с общим собранием работников.

4.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении

каждого работника.

4.5. Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующей дошкольного образовательного учреждения.

4.6. Выплата материальной помощи заведующему МАДОУ производится в соответствии с приказом Учредителя, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

4.7. В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами производится премирование сотрудников материальной помощью, основанием для выплаты такой премии является приказа заведующего МАДОУ.

4.8. Оказание материальной помощи работникам МАДОУ есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния МАДОУ и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430376

Владелец Старостина Светлана Сергеевна

Действителен с 17.04.2024 по 17.04.2025