

СОГЛАСОВАНО:

Ирбитская городская организация  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации  
Председатель профсоюзного комитета  
МАДОУ «Детский сад № 13»  
\_\_\_\_\_  
Л.П.Мельникова  
протокол от 01.09.2022 № 1

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий  
МАДОУ «Детский сад № 13»

\_\_\_\_\_  
Речкалова М.А  
Приказ от 01.09.2022 № 111

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о выплатах стимулирующего характера работникам

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Детский сад № 13»**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

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.
- Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

4. 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.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, 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, педагогическим работникам за наличие в классе (группе общеразвивающей и комбинированной направленности) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и работа по двум и более рабочим программам (2% от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе по двум рабочим программам, дополнительно по 1% от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за третью, четвертую и т.д. рабочую программу, но не более, чем 6%) , младшим воспитателям за помощь в реализации образовательных программ (1% от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждую программу, но не более 4%), 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 локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

7. 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», «Заслуженный», «Почетный», надбавка за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих и специалистов 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 за месяц, в порядке, установленном настоящим положением.

8. Стимулирующая **надбавка за стаж** непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования приказом на календарный год в размере: до 5 лет – 50 рублей; от 5 до 10 лет – 100 рублей; от 10 до 15 лет – 200 рублей; свыше 15 лет- 300 рублей.

9. К премиальным **выплатам по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

11. 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 учреждения применяется **единовременное премирование** работников учреждений:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации, начисляется до 30% от должностного оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения и науки Российской Федерации, начисляется до 30% от должностного оклада;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области, начисляется до 30% от должностного оклада;

4) при награждении Почетными грамотами и другими наградами муниципальных органов власти, начисляется до 20% от должностного оклада;

5) в связи с празднованием Дня учителя, Дня дошкольного работника, государственными праздниками, начисляется до 10% от должностного оклада;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет), начисляется до 50% от должностного оклада;

7) при достижении работником пенсионного возраста по старости начисляется до 100% от должностного оклада»;

8) за трудовой стаж работы в образовании 25,30,35,40,45,50,55 лет, начисляется до 20% от должностного оклада;

9) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости начисляется до 20% от должностного оклада;

10) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением начисляется до 20% от должностного оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

12. Листы «Показатели эффективности деятельности» разрабатываются комиссией по стимулированию работников МАДОУ «Детский сад № 13» с учётом мнения органа общественно-государственного управления учреждения.

13. Лист «Показатели эффективности деятельности» представляет собой таблицу с колонками: показатели оценки, индикаторы показателей, критерии оценки, самоанализ (заполняет работник), размер выплаты (заполняет работник и комиссия по распределению стимулирующих выплат).

14. Работник не позднее 29 числа текущего месяца проводит самоанализ по критериям, указанным в таблице «Показатели эффективности деятельности», заносит результаты в таблицу и оценивает себя по каждому показателю. Педагогические работники заполненные листы сдают на проверку методисту, а младший обслуживающий персонал сдают листы на проверку заведующему хозяйством.

15. Методист и заведующий хозяйством знакомятся с содержанием самоанализа работника и сопоставляют их в реальными результатами труда. Проверяют оформление листков, их содержание. Для подтверждения информации могут выйти на рабочее место работника, провести оперативный контроль. Осуществляют сбор листков для предоставления их на комиссию по стимулированию.

16. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, либо уменьшить. Работники Учреждения предупреждаются об этом в порядке, установленном статьёй 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

17. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.