

Приложение №12
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ
детский сад №16 «Рябинка»

Утверждено:

Приказом МАДОУ детский сад №16
«Рябинка» от 30.10.2023 года №176-О
«Об утверждении Положения об оплате
труда работников МАДОУ детский сад
№16 «Рябинка»

Разработан на основании Положения
об оплате труда работников МАДОУ
детский сад №16 «Рябинка»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплат стимулирующего
характера работникам
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад №16 «Рябинка»

Принято Общим собранием
работников МАДОУ детский
сад №16 «Рябинка»
протокол № 5 от 27.10.2023 г.

Глава 1. Общие положения

1. Данное Положение о порядке выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного образовательного учреждения детский сад №16 «Рябинка» (далее - Положение) является приложением №12 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №16 «Рябинка» и является его неотъемлемой частью.

2. Оплата труда работников МАДОУ детский сад №16 «Рябинка» (далее МАДОУ) включает в себя:

2.1 размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2.2. выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

2.3. выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ устанавливаются работодателем (далее - заведующим) в трудовом договоре.

Глава 2. Выплаты стимулирующего характера

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ на оплату труда работников. **(Приложение № 12 к Положению об оплате труда работников МАДОУ детский сад №16 «Рябинка»)**

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет **(Приложение № 13)**;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;

6. 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.

7. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности

труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

9. 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.

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

11. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

12. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

13. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием общественного органа МАДОУ – Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Комиссия).

14. Комиссия состоит из представителей работников не менее 5 человек, в том числе: 2-х человек - представителей профсоюза МАДОУ и 2-х человек - представителей администрации. Персональный состав Комиссии утверждается решением Общего собрания работников МАДОУ. Комиссия действует на основании Положения о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАДОУ. Перевыборы членов Комиссии проходят при желании работников МАДОУ, если возникнет в этом необходимость, например: с утратой доверия к кому – либо из членов Комиссии, при кадровых изменениях и др.

Заседания комиссии проводятся 1 раз в конце месяца с учетом подведения итогов работы в течение месяца. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

15. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и качественную оценку

трудовой деятельности работников.

Данные показатели являются **приложением №1** к настоящему Положению и так же являются листами самооценки самими работниками своей деятельности за отчетный период, которые работники заполняют самостоятельно и в конце месяца предоставляют специалисту по кадрам с последующей передачей секретарю Комиссии для рассмотрения Комиссией, при подведении итогов. Образец листа самооценки является **приложением №2** к настоящему Положению.

16. Сведения о профессиональной деятельности и предложения о стимулировании педагогов, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, бухгалтеров за отработанный период (месяц, квартал, полугодие, год) предоставляются в письменной и (или) устной форме Комиссии их непосредственными руководителями (возможны бумажные приложения подтверждающие деятельность работника, как грамоты, награды за участия, победы и т.п.).

Предложения о стимулировании заместителей, главного бухгалтера, старшего воспитателя, специалистов, руководителей структурных подразделений, согласно штатному расписанию работников, вносятся заведующим МАДОУ.

Предоставленная на Комиссию аналитическая информация о показателях деятельности работников МАДОУ заносится в протокол и является основанием для определения размера стимулирующих выплат. По результатам заседания Комиссии и на основании протокола о назначении стимулирующих и премиальных выплат заведующий издает приказ о размере стимулирующих выплат.

Все формы отчетности, поступающие в Комиссию, для оценивания деятельности работников, члены Комиссии хранить не обязаны. Секретарь Комиссии передает заведующему МАДОУ, для сохранности только протоколы решения Комиссии, которые хранятся у него 4 года, (до очередной плановой финансовой проверки). Листы самооценки после заседания Комиссии возвращаются обратно работникам и находятся у них.

17. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ 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 групп, количественных результатов подготовки обучающихся к школе, 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 муниципального учреждения, разработку и реализацию

проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ:

- за выполнение особо важных и сложных работ, ремонтных работ, а так же работ требующих незамедлительного исполнения, включающих личную инициативу работника, что способствовало обеспечению стабильного и не прерывного образовательного процесса и оказанию услуг по присмотру и уходу за воспитанниками;

- за достигнутые успехи работника, воспитанников, высокие показатели, эффективность, результаты в работе по итогам месяца, квартала, полугодия, года;

- при проверках, за отсутствие нарушений и предписаний надзорных органов, качественную подготовку МАДОУ к новому учебному году, качественную подготовку МАДОУ к отопительному сезону и другое.

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 МАДОУ, трудовым договором.

18. 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 МАДОУ, трудовым договором.

19. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности начала трудовой деятельности в МАДОУ. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается заведующим МАДОУ на основании **Приложения № 12** к Положению об оплате труда работников МАДОУ детский сад №16 «Рябинка»: работникам МАДОУ, имеющим стаж работы в МАДОУ ежемесячно устанавливается доплата к окладам (к должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

- от 5 до 10 лет – 3 процента;

- свыше 10 лет-5 процентов.

Конкретный размер ежемесячной доплаты к окладам (к должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом наличия соответствующих бюджетных средств на оплату труда работников МАДОУ.

20. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (ежемесячно), на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

21. Премия начисляется на должностной оклад в процентном отношении или фиксированном денежном выражении на основании приказа заведующего, в пределах финансовых средств на оплату труда при заседании Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАДОУ.

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

23. В целях социальной защищенности работников МАДОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МАДОУ применяется единовременное премирование работников МАДОУ:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области – от 2 000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области – от 3 000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – от 3 000 рублей;

4) в связи с празднованием Дня дошкольного работника – от 1 000 рублей;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет для мужчин) – до одного должностного оклада;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до одного должностного оклада;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 0,5 должностного оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МАДОУ, принятым заведующим МАДОУ с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАДОУ. Для прозрачности применения единовременного премирования в лист самооценки работников добавлен пункт с увеличением баллов по показателям, за что именно работники могут быть дополнительно премированы **Приложение № 2**.

24. Заведующий вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ, принятым заведующим МАДОУ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАДОУ, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

25. Оказывать материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда по заявлению работника:

- многодетным семьям до 50% от ставки(оклада));
- работающим пенсионерам и инвалидам до 50% от ставки(оклада));
- при выходе на пенсию от 50% до 100% от ставки(оклада);
- в связи со смертью близких родственников (отец, мать, дети - до 100% от ставки(оклада), брат, сестра - до 50% от ставки(оклада));
- в связи с ЧС (стихийное бедствие (наводнение, пожар, ураган)), кража - от 50% до 100% от ставки(оклада));
- при физическом последствии ДТП - от 50% до 100% от ставки(оклада);
- при заболеваниях несущих угрозу жизни работника и требующих дорогостоящего лечения от 50% до 100% от ставки(оклада);
- на юбилейные даты от 50% до 100% от ставки(оклада)

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022106

Владелец Рубцова Ольга Андреевна

Действителен с 14.04.2023 по 13.04.2024