

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Невьянского городского округа детский сад № 1 «Карусель» (далее Положение) определяет порядок и условия стимулирующих выплат работникам МАДОУ детский сад № 1 «Карусель» (далее МАДОУ), а также показатели и критерии оценки эффективности труда работников МАДОУ.

Настоящее Положение разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Положения об оплате труда работников МАДОУ детский сад № 1 «Карусель», Устава образовательного учреждения и Коллективного договора.

1.2. Настоящее Положение принимается в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ детский сад № 1 «Карусель» в повышении качества образовательного, развития инициативы и творчества, стимулирования их профессионального роста, повышения ответственности за конечные результаты труда, побуждение сотрудников более ответственно и качественно исполнять рабочие обязанности.

1.3. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики работодателя:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в организации, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты;

1.4. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения видов выплат стимулирующего характера и определения размеров материального стимулирования педагогическим и другим работникам МАДОУ.

Положение принимается решением общего собрания работников МАДОУ и утверждается заведующим с учетом мнения выборного органа.

1.5. Действие Положения распространяется на работников МАДОУ, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

1.5. Источниками стимулирующих выплат являются:

- фонд стимулирования работников МАДОУ;
- экономия по фонду оплаты труда МАДОУ;
- внебюджетные средства.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

2.1. Стимулирующая надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу, устанавливается за повышение эффективности труда, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, интенсивность и высокие результаты работы, другие качественные показатели труда конкретного работника и устанавливается дифференцированно в зависимости от результата.

2.2. Ежемесячная надбавка для педагогических и иных работников МАДОУ устанавливается два раза в год (сентябрь, январь) приказом заведующего.

2.3. Размер надбавки устанавливается в процентах индивидуально к должностному окладу (тарифной ставки) каждого работника. Размер надбавки определяется комиссией на основании критериев оценки эффективности труда работников.

2.3. Установленный размер надбавки действует в течение полугодия.

3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в МАДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом «Показателей и критериев оценки эффективности труда работников» (Приложение № 1).

Размеры выплат за выполнение каждого показателя устанавливаются дифференцированно по видам деятельности. Стимулирующие выплаты, начисляемые за улучшение показателей, предельными размерами не ограничиваются.

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

3.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся

- выплаты за сложность, напряженность,
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения,
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального 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 групп,
- количественных результатов подготовки обучающихся к школе,
- за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию парциальных и 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 муниципального учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

3.6. 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 муниципального учреждения, трудовым договором.

3.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается управлением образования Невьянского городского округа.

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

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

3.10. В целях социальной защищенности работников муниципальных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципального учреждения применяется единовременное премирование работников муниципальных учреждений:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня работника дошкольного образования - от 500 руб.;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

3.11. Единовременное премирование работников МАДОУ применяется *за участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.*

Данный вид премирования работников применяется для стимулирования работников к оперативному и качественному разрешению непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности организации. К числу таких ситуаций относятся аварии и неожиданные остановки агрегатов и механизмов, стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

Премирование в вышеназванных случаях осуществляется в соответствии с Приказом заведующего МАДОУ, издаваемым на основании представлений заместителей заведующего или на основании самостоятельного Решения руководителя.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующие выплаты начисляются в процентном отношении к должностному окладу или фиксированном (денежном) выражении, на основании приказа руководителя при рассмотрении Комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах финансовых средств на оплату труда. Премии начисляются за фактически отработанное время.

4.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием общественного органа – Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

Комиссия состоит из представителей работников (2 чел.) и представителей работодателя (2 чел.). На первом заседании комиссии избирается председатель и секретарь.

Заседания комиссии проводятся 1 раз в месяц, решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается секретарем комиссии.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работников МАДОУ устанавливаются с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы (Приложение № 1 «Показатели и критерии эффективности труда работников МАДОУ детский сад № 1 «Карусель»).

При оценке эффективности учитываются результаты внутреннего контроля, данные мониторингов, мнение непосредственных руководителей работников.

4.4. За два дня до заседания комиссии главный бухгалтер предоставляет ответственным лицам информацию об объемах денежных средств, которые могут быть распределены как стимулирующие выплаты за соответствующий период для формирования предложений по стимулированию сотрудников.

4.5. Предложения по стимулированию педагогов предоставляется заместителем заведующего по ВМР.

Предложения по стимулированию младшего обслуживающего персонала и других непедagogических работников – заместителем заведующего по АХР.

Предложения по стимулированию заместителей заведующего и главного бухгалтера – заведующим МАДОУ.

4.6. Заведующий МАДОУ имеет право самостоятельно или с учетом мнения Комиссии установить или изменить размер стимулирующей выплаты.

4.7. Предложения о стимулировании работников предоставляются в виде электронной таблицы их непосредственными руководителями. На заседании Комиссии ответственные лица информируют членов Комиссии о стимулировании соответствующей группы работников, уточняя причины повышения и снижения (если есть) размеров стимулирования.

4.8. По результатам заседания Комиссии заведующий ДОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к положению о стимулирующих
выплатах работникам МАДОУ
детского сада № 1 «Карусель»

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МАДОУ детский сад № 1 «Карусель»

1. Педагоги. Воспитатели

Показатели	Критерии	Размер выплат, руб.
1. Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	Посещаемость 80% - сад, 70% - ясли; Отсутствие травматизма	От 500 ежемесячно
2. Продуктивное участие педагога в реализации основной образовательной программы	Наличие актуальной рабочей программы; Качественное и своевременное оформление документации	От 500 2 раза в год (сентябрь, июнь)
3. Взаимодействие с семьями воспитанников	Привлечение родителей к организации образовательного процесса	От 500 ежемесячно
4. Презентация опыта работы педагога (участие в профессиональных конкурсах)	Участие в конкурсе или публикация в профессиональном СМИ или распространение опыта в рамках метод. Работы в ДОУ	От 500 ежемесячно
5. Активное участие в организации конкурсного движения	Участие в конкурсах не менее 5 воспитанников	От 500 ежемесячно
6. Участие в работе временных проблемно-творческих групп	В зависимости от степени активности	От 300 ежемесячно
7. Подготовка материалов для размещения в	Не менее 3 материалов для публикаций в месяц	От 150 ежемесячно

официальном сообществе ДОУ в социальной сети «ВКонтакте»		
8. Адаптация детей раннего возраста	Создание оптимальных условий для адаптации детей раннего возраста Количество адаптированных детей	От 300 ежемесячно в период адаптации
9. Реализация парциальных программ	Реализация авторских и других программ в части, формируемой субъектами образовательных отношений ООП	От 500 ежемесячно с сентября по май
10. Наставничество. Работа с молодыми педагогами ДОУ	Оказание профессиональной поддержки молодым педагогам (консультации, взаимопосещение занятий и др.)	От 500 ежемесячно
11. Качественная подготовка детей к школе	По результатам мониторингов	От 1500 1 раз в год
12. Активное участие в мероприятиях ДОУ (проекты, выставки, праздники)	Участие в мероприятии	От 500 ежемесячно
13. Соблюдение «Кодекса корпоративной этики»	Имидж сотрудника образовательного учреждения	От 500 ежемесячно
14. Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения	Замена отсутствующего работника или выполнение других значимых работ	От 500 ежемесячно

2. Педагоги. Специалисты (музыкальный руководитель, учитель – логопед, педагог – психолог, инструктор по физической культуре)

Показатели	Критерии	Размер выплат, руб.
1. Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	Отсутствие травматизма	От 500 ежемесячно
2. Продуктивное участие педагога в реализации основной образовательной программы	Наличие актуальной рабочей программы; Качественное оформление документации	От 500 2 раза в год (сентябрь, июнь)
3. Участие в организации мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Положительная динамика по результатам исследований	От 3000 2 раза в год (сентябрь, июнь)
4. Презентация опыта работы педагога (участие в профессиональных конкурсах)	Участие в конкурсе или публикация в профессиональном СМИ или распространение опыта в рамках метод. Работы в ДОУ	От 500 ежемесячно
5. Активное участие в организации конкурсного движения	Участие в конкурсах не менее 5 воспитанников	От 500 ежемесячно
6. Участие в работе временных проблемно-творческих групп	В зависимости от степени активности	От 300 ежемесячно
7. Подготовка материалов для размещения в официальном сообществе ДОУ в социальной сети «ВКонтакте»	Не менее 3 материалов для публикаций в месяц	От 150 ежемесячно
8. Реализация парциальных программ	Реализация авторских и других программ в	От 500

	части, формируемой субъектами образовательных отношений ООП	ежемесячно с сентября по май
9. Наставничество. Работа с молодыми педагогами ДОУ	Оказание профессиональной поддержки молодым педагогам (консультации, взаимопосещение занятий и др.)	От 500 ежемесячно
10. Качественная подготовка детей к школе	По результатам мониторингов	От 1500 1 раз в год
11. Активное участие в мероприятиях ДОУ (проекты, выставки, праздники)	Участие в мероприятии	От 500
12. Соблюдение «Кодекса профессиональной этики»	Имидж сотрудника образовательного учреждения	От 500
13. Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения	Замена отсутствующего работника или выполнение других значимых работ	От 500

3. Младший воспитатель

Показатели	Критерии	Размер выплат, руб.
1. Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	Посещаемость 80% - сад, 70% - ясли; Отсутствие травматизма	От 500
2. Качественное выполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	От 500
3. Активное участие в организации образовательного процесса	Участие в создании условий комфортного пребывания детей в ДОУ	От 500
4. Соблюдение «Кодекса корпоративной этики»	Имидж сотрудника образовательного учреждения	От 500
5. Активное участие в мероприятиях ДОУ (проекты, выставки, праздники)	Участие в мероприятии	От 500
6. Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения	Замена отсутствующего работника или выполнение других значимых работ	От 500

4. Другие непедagogические работники

Показатели	Критерии	Размер выплат, руб.
1. Качественное выполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ	От 500
2. Соблюдение «Кодекса корпоративной этики»	Имидж сотрудника образовательного учреждения	От 500
3. Активное участие в мероприятиях ДООУ (проекты, выставки, праздники)	Участие в мероприятии	От 500
4. Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний	От 500
5. Своевременное и качественное предоставление достоверной информации и плановых отчетов	Отсутствие замечаний	От 500
6. Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения	Замена отсутствующего работника или выполнение других значимых работ	От 1000

4. Заместители заведующего, главный бухгалтер

Показатели	Критерии	Размер выплат, руб.
1. Качественное выполнение трудовых обязанностей	В соответствии с должностной инструкцией	От 1000
2. Соблюдение «Кодекса корпоративной этики»	Имидж сотрудника образовательного учреждения	От 1000
3. Активное участие в мероприятиях ДОУ (проекты, выставки, праздники)	Участие в мероприятии	От 1000
4. Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний	От 1000
5. Своевременное и качественное предоставление информации и плановых отчетов	Отсутствие замечаний	От 3000
6. Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения	Замена отсутствующего работника или выполнение других значимых работ	От 3000
7. Достижение МАДОУ критериев эффективности	По результатам мониторингов и рейтингов	От 5000

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 479392069178180993905932985988858338549683813829

Владелец Макарова Татьяна Геннадьевна

Действителен с 05.04.2023 по 04.04.2024