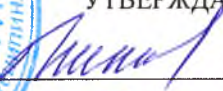




Приложение №__
к коллективному договору

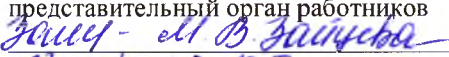
УТВЕРЖДАЮ

Заведующий  Николаева Ю.А.

Приказ № 143 от "23 апреля 2025" г.

СОГЛАСОВАНО

представительный орган работников


"23 апреля 2025" г.

Положение о стимулировании и премировании муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №38»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права РФ, Постановлением Администрации городского округа Сухой Лог от 13.12.2024г. №1951-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа Сухой Лог» и является локальным нормативным актом, определяющим систему оплаты труда в учреждении.
2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МАДОУ №38 в целях стимулирования, повышения мотивационной заинтересованности работников МАДОУ №38 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, привлечения высококвалифицированных кадров.
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.
4. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.
5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
 - 5.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 5.2. за качество выполняемых работ;
 - 5.3. по итогам работы за период и единовременное премирование.
 - 5.4. за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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 образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципальным образовательным учреждением организации 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, 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 образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

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

№ п/п	Наименование	Размер, % от персонального должностного оклада, в абсолютной сумме, руб.
1.	Высокие достижения в труде, заключающиеся в новизне и эффективности предложенных решений, степени творческого участия в работе, высоком коэффициенте исполнительской дисциплины Сложность и напряженность выполняемой работы, заключающееся в комплексном характере и важности решаемых вопросов в работе одновременно по нескольким направлениям, совмещением ряда функций и значительным объемом выполняемых поручений работодателя, связанных с организацией и документальным обеспечением стабильной работы автономного учреждения для сотрудников, относящихся к административному персоналу.	100%
2.	Работникам административных и хозяйственных служб – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов ДООУ, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.	100%
3.	Доведение программного продукта в соответствии с законодательством с учетом специфики учреждения	50%
4.	Качественное выполнение показателей деятельности учреждения: своевременная сдача отчетности, отсутствие претензий со стороны контролирующих органов и выполнение предписаний, отсутствие жалоб.	50%
5.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, выставочные, театральные, физкультурно-оздоровительные, и др.) превышающих обязательного содержания образовательной программы	3000 рублей
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие педагога с родителями обучающихся, обеспечивающих высокий процент посещаемости детьми образовательного процесса. Отсутствие пропусков без уважительной причины.	3000 рублей
7	Разработка , реализация, контроль значимых инновационных проектов (площадках) МАДОУ №38, утвержденных Приказом вышестоящих организаций, или согласованных планах значимых мероприятий (заместитель заведующего ВМР)	10%
8	Участие в инновационных проектах (площадках) значимых и утвержденных Приказом вышестоящих организаций, (или согласованных Планах значимых мероприятий) (Педагоги)	3000 рублей

9	Работа с семьями и детьми (социально неблагополучных семей)	20%
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (подготовка к новому учебному году, к приемке учреждения) (оформление кабинета, группы, уличных участков, огород)	50%
11.	За подготовку открытых, особо важных и праздничных мероприятий (на уровне муниципального округа, района, региональный уровень, всероссийский МАДОУ №38), а также представлении творческого опыта работы на открытых занятиях на уровне муниципального округа, района, региона, всероссийский МАДОУ №38.	Муниципальный уровень- 3000 рублей Региональный уровень- 5000 рублей Всероссийский уровень-7000 рублей
12.	Публикация статей муниципальный, региональный, всероссийский уровень	Муниципальный уровень- 1000 рублей Региональный уровень-2000 рублей Всероссийский уровень-3000 рублей
13.	За образцовую организацию детского питания	30% от оклада
14.	За активное участие в субботниках, а также за работу в режиме карантин, установленных по независящим от учреждения причинам.	5 000 рублей
15.	За вклад в образцовое содержание закреплённых территорий, оборудования, рабочего места в соответствии с санитарными нормами	3000 рублей
16.	Подготовка лауреатов, призеров конкурсов и олимпиад, достижение обучающимися высоких показателей .(только официальные ,значимые конкурсы, мероприятия)	5000 рублей
17	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы. За большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ ДОУ, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров, конкурсной документации и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности ДОУ, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.	100%

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

А) Выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора). Выплата назначается ежемесячно в размере 15% от должностного оклада.

Б) Выплаты за наличие аттестата профессионального бухгалтера – в размере 15% от должностного оклада. Выплата назначается ежемесячно до окончания срока действия аттестата.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику на основании приказа руководителя.

5.3. Выплаты по итогам работы за период и единовременное премирование.

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 образовательного учреждения.

5.3.1. Правила определения стимулирующих выплат по итогам работы за месяц.

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы за месяц формируются в пределах стимулирующего (премиального) фонда следующих категорий сотрудников:

- Педагогический персонал;
- Обслуживающий персонал;
- Административный персонал.

Стимулирующий фонд определяется по каждой категории сотрудников в размере 30 % от суммы окладов сотрудников из списка премируемых.

В отношении педагогического персонала стимулирующий фонд распределяется:

- Стимулирующий фонд для выплат по итогам оценки результативности деятельности сотрудников за год на основании портфолио (портфеля профессиональных достижений). Порядок оценки установлен в «Положении о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии ФГОС ДО МАДОУ №38». Данный фонд устанавливается в размере 15% от суммы базовых окладов сотрудников из списка премируемых и распределяется согласно протоколу оценки деятельности педагогических работников пропорционально утвержденным процентам. Данная стимулирующая выплата начисляется ежемесячно и действует 1 календарный год.
- Стимулирующий фонд для выплат по результатам ежемесячного мониторинга и самооценки результативности деятельности, проводимой на основании утвержденной карты самоанализа за текущий месяц.
Стимулирующая выплата по результатам ежемесячного мониторинга и самооценки результативности деятельности, проводимой на основании утвержденной карты самоанализа за текущий месяц, определяется в соответствии с набранными баллами по карте самоанализа и стоимостью балла, утверждаемого приказом заведующего МАДОУ №38. Данная стимулирующая выплата устанавливается на 1 месяц.

В отношении административного персонала мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников за месяц производится заведующим МАДОУ №38.

В отношении обслуживающего персонала мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников за месяц производится заведующим МАДОУ №38 на основании ходатайства заведующего хозяйством.

5.3.2. Правила определения стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, полугодие, учебный год, календарный год.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера по итогам работы учреждения за квартал, полугодие, год являются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

№ п/п	Наименование	Размер, % от персонального должностного оклада
1.	По итогам работы учреждения за квартал, полугодие для административного персонала. Начисление производится по результатам мониторинга и оценки результативности работы административного персонала руководителем учреждения. Размер выплат устанавливается в индивидуальном порядке в соответствии с уровнем ответственности, сложностью выполняемой работы и степенью	100 %

	фактического участия в достижении положительных результатов деятельности учреждения за период.	
2.	По итогам работы учреждения за календарный год. Начисление производится сотрудникам, отработавшим полный календарный год: 1. Для административного персонала – по результатам мониторинга и оценки результативности работы осуществляемого руководителем учреждения. Размер выплат устанавливается в индивидуальном порядке в соответствии с уровнем ответственности, сложностью выполняемой работы и степенью фактического участия в достижении положительных результатов деятельности учреждения за период. 2. Для педагогического персонала – по результатам мониторинга и оценки результативности работы осуществляемого заместителем заведующего по ВМР. 3. Для обслуживающего персонала – по результатам мониторинга и оценки результативности работы осуществляемого заведующим хозяйством.	100 %
3.	По итогам работы учреждения за учебный год. 1. Для административного персонала – по результатам мониторинга и оценки результативности работы осуществляемого руководителем учреждения. Размер выплат устанавливается в индивидуальном порядке в соответствии с уровнем ответственности, сложностью выполняемой работы и степенью фактического участия в достижении положительных результатов деятельности учреждения за период. 2. Для педагогического персонала – по результатам мониторинга и оценки результативности работы осуществляемого заместителем заведующего по ВМР. 3. Для обслуживающего персонала – по результатам мониторинга и оценки результативности работы осуществляемого заведующим хозяйством.	100%

5.3.3. Правила определения единовременных премиальных выплат.

В целях социальной защищенности работников МАДОУ № 38, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда по решению руководителя МАДОУ № 38 применяется единовременное премирование работников МАДОУ № 38:

№ п/п	Наименование	Размер, % от персонального должностного оклада
1.	При объявлении Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации	25%
2.	При награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации	50%
3.	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	50%
4.	При награждении грамотами Администрации муниципального округа Сухой Лог	20%
5.	В связи с празднованием Дня дошкольного работника 27 сентября	100%
6.	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие 5 лет)	10000,00 рублей
7.	В связи с юбилейными датами учреждения (10,15,20,25 и последующие 5 лет со дня основания)	100 % с учетом стажа в образовательном учреждении от 10 лет и более
8.	В связи с праздничными днями, предусмотренными ст.112 ТК РФ	100%
9.	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	100%
10.	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника	100%

	полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	
--	--	--

5.4. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в МАДОУ №38. Выплаты устанавливаются в следующих размерах:

- за стаж работы в учреждении более 10 лет – 100% от должностного оклада.

Выплата назначается один раз в год по итогам календарного года на отчетную дату при наличии экономии ФОТ.

6. Выплата ежемесячной стимулирующей выплаты осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший месяц. Выплата стимулирующих выплат по итогам работы за квартал, полугодие, календарный год, учебный год осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший последний месяц квартала, полугодия, календарного года, учебного года. Выплата единовременного премирования осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

7. Ходатайства на стимулирующие выплаты предоставляются до 28 числа месяца, за который производится стимулирование.

8. При наложении дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены или размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в размере до 100 % по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемического режима;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- наличие нарушений в актах проверок контролирующих организаций;
- нарушения педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей,
- за невнимательное и грубое отношение к детям;
- детский травматизм;
- халатное отношение к имуществу ДОУ;
- ошибки в ведении рабочей документации;
- высокая заболеваемость детей;
- некачественное приготовление пищи;
- несвоевременное обеспечение сменяемости белья;
- несвоевременное обеспечение продуктами питания;
- недобросовестное отношение к выполнению должностных обязанностей;
- потеря и порча имущества ДОУ.

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

Дисциплинарное взыскание может быть снято по факту устранения нарушений и предоставлению на имя руководителя ходатайства о снятии дисциплинарного наказания от членов коллектива, председателя Совета ДОУ, профсоюза МАДОУ №38, самого работника.

Окончательное решение об отмене дисциплинарного наказания (взыскания) принимает заведующий МАДОУ №38.

9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. При отсутствии или недостатке финансовых средств стимулирующие выплаты могут быть приостановлены, либо пересмотрены их размеры в установленном законодательством порядке.

10. Руководитель МАДОУ № 38 вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам **материальную помощь**. Материальная помощь выплачивается 1 раз в год на основании личного заявления работника в следующих случаях:

- длительное заболевание работника и его детей в возрасте до 18 лет, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

-свадьба работника;

-смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Размер материальной помощи в абсолютных размерах – до 5 000 рублей. Материальная помощь может выплачиваться повторно в календарном году по решению руководителя учреждения. Если все или несколько членов семьи работают в учреждении, материальная помощь по каждому случаю оказывается только одному из них.