


СОГЛАСОВАНО

На Общем собрании трудового коллектива
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
председатель  Т.Н.Бахарева
Протокол № 1 от 12.01.2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ детский сад № 26
«Радуга» /О.А.Бершова/
приказ № 2 от 12.01.2023г



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 26 «РАДУГА»**

2023г.

ПРИНЯТО

На Общем собрании трудового коллектива
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
председатель _____ Т.Н.Бахарева
Протокол № 1 от 12.01.2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ детский сад № 26
«Радуга» _____ /О.А.Бершова/
приказ № 2 от 12.01.2023г

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 26 «РАДУГА»**

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Свердловской области и Кировградского городского округа:

- Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ ;
- Федерального закона №273 –ФЗ от 29.12.2012г. "Об образовании в Российской Федерации";
- Закона Свердловской области от 15 июля 2013 года №78-ОЗ "Об образовании в Свердловской области";
- «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений протокол N 11 от 23 декабря 2021 года;
- Постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. N 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";
- Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кировградского городского округа (далее - КГО), подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа», (далее - Положение), утвержденного Постановлением администрации Кировградского городского округа от 31.01.2018 г. N 98-НПА (с изменениями);

1.2.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3.Система стимулирующих выплат работникам МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» включает в себя выплаты:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за объем выполняемых работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

1.4.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.

1.5.Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, закрепляется в тарификационных списках по каждому сотруднику индивидуально и являются гарантированными на период действия штатного расписания и тарификации.

Глава II ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

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

2.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» норм труда.

Выплаты за интенсивность устанавливаются с целью материального стимулирования труда с учетом показателей наполняемости групп, МАДОУ детский сад № 26 «Радуга».

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 образовательного учреждения, трудовым договором.

2.3. 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 детский сад № 26 «Радуга», трудовым договором.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам образовательных учреждений в следующих размерах:

- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 1 года до 5 лет – 5 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 5 года до 10 лет – 10 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 10 года до 15 лет – 15 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 15 года до 20 лет – 20 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы свыше 20 лет – 30 %.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам, занимающим должности служащих, и прочим работникам, устанавливаются в следующих размерах:

- служащим и прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли и (или) в данном учреждении от 1 года до 5 лет - 5 %;
- служащим и прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли и (или) в данном учреждении от 5 лет до 10 лет - 10 %;
- служащим и прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли и (или) в данном учреждении от 10 лет до 15 лет - 15 %;
- служащим и прочим работникам, имеющим стаж работы в данной отрасли и (или) в данном учреждении свыше 15 лет - 20 %.

2.5. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.6. Выплаты стимулирующего характера за объем выполняемых работ, устанавливаются:

- главным бухгалтерам образовательных учреждений в следующих размерах:

при количестве работников в учреждении до 50 человек – 0%;
при количестве работников в учреждении от 50 до 100 человек – 10%;
при количестве работников в учреждении свыше 100 человек – 20%;
- бухгалтерам дошкольных образовательных учреждений в следующих размерах:
при численности детей до 100 человек – 10%;
при численности детей от 100 до 160 человек – 15%;
при численности детей от 160 до 250 человек – 20%;
при численности детей свыше 250 человек – 25%;
- бухгалтерам общеобразовательных учреждений в следующих размерах:
при численности детей до 500 человек – 10%;
при численности детей от 500 до 1000 человек – 20%;
при численности детей свыше 1000 человек – 25%;
- заместителям руководителя по АХЧ:
при площади зданий образовательных учреждений до 1000 кв.м. – 0%;
при площади зданий образовательных учреждений от 1000 до 3000 кв.м. – 5%;
при площади зданий образовательных учреждений от 3000 до 7000 кв.м. – 10%;
при площади зданий образовательных учреждений от 7000 до 10 000 кв.м. – 20%;
при площади зданий образовательных учреждений от 10 000 до 15 000 кв.м. – 25%;
при площади зданий образовательных учреждений свыше 15 000 кв.м. – 40%.

2.7. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (при премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда), на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ детский сад № 26 «Радуга».

2.8. При оценке результативности профессиональной деятельности работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» создается экспертная комиссия в количестве 5 человек, в состав которой входят: воспитатель, заместитель заведующего по АХЧ, медсестра, узкий специалист, представитель трудового коллектива (председатель ОСТК).

2.8.1. Премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются за месяц по итогам работы и зависят величиной переменной, зависящей от выполнения работником целевых показателей и прямо пропорциональной отработанному времени.

2.8.2. Размер премиальных выплат за месяц у педагогов зависит от выполнения муниципального задания по посещаемости в размере 80% от списочного состава группы и 100% сбора начисленных платежей от приносящей доход деятельности за месяц, включая родительскую плату за присмотр и уход в общеобразовательных группах, а также плату за получение Заказчиками услуг по дополнительной образовательной деятельности. Основанием для расчета размера являются: табель учета рабочего времени, табель посещаемости детьми групп и занятий, информационная записка от бухгалтера о наличии или отсутствии задолженности по начисленным платежам.

2.8.2.1. В первый и второй месяц квартала педагогам выплачивается:

- премия по итогам работы за месяц педагогам выплачивается в размере -20% при соблюдении вышеуказанных условий;
- премия по итогам работы за месяц педагогам выплачивается в размере -10% от должностного оклада - в случае недостижения указанных показателей;

2.8.3. В третий месяц квартала - премия педагогическому составу выплачивается на основании Оценочных листов показателей эффективности деятельности педагогов МАДОУ детский сад № 26 «Радуга».

2.9. Премиальные выплаты по итогам работы, не начисляются в случаях:

- Нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
- Получения предписаний от надзорных органов, причиной которых явилось невыполнение сотрудником должностных инструкции и инструкций по охране труда,

2.10. В целях социальной защищенности работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда только в случае экономии средств из фонда оплаты труда работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» по решению руководителя МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» применяется единовременное премирование работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 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.

Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер единовременной премии не должен превышать одного должностного оклада.

2.11. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», принятым руководителем МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника по следующим основаниям:

- 1) По случаю смерти близких родственников (супруга, детей, родителей, работника) - до 1000 рублей;
- 2) Длительное лечение, требующее дополнительных финансовых затрат на приобретение лекарств (стационарное или амбулаторное лечение не менее 10 календарных дней, кроме санаторного) - до 1000 рублей;
- 3) По случаю получения увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве - не менее одного должностного оклада.

Перечень оснований для оказания материальной помощи является исчерпывающим. Работник имеет право на получение одной материальной помощи в год.

2.12. В установленные сроки (на последнее число прошедшего месяца), члены комиссии: сдают руководителю МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» аналитическую информацию в виде заполнения оценочных листов (в электронном виде).

2.13. Комиссия принимает решение об установлении размеров премии (стимулирующих выплат) открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.14. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» издает Приказ о размере премиальных выплат каждому работнику.

2.15. Работникам МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», работающим неполное рабочее время (день, неделя, месяц) размер премиальных выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.16. Комиссия имеет право принять решение о снижении размера премиальных выплат по причине нарушения работником трудовой дисциплины, выразившейся в невыполнении Устава МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», своих должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению.

2.17. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», либо проводить собеседования в целях уточнения оценочных материалов, представленных в комиссию.

2.18. Работнику МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», получившему дисциплинарное взыскание, премиальные выплаты за расчетный период, в который допущено нарушение, не начисляются.

Глава III. АПЕЛЛЯЦИЯ РАБОТНИКОВ К ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ РАБОТНИКОВ.

3.1. С момента заполнения и представления оценочного листа экспертной комиссией, работник в течение 5 дней, вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

3.2. Основанием для подачи заявления работников может быть:

- Факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- Несогласие работника с оценкой результатов его деятельности экспертной комиссией.

3.3. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.4. Экспертная комиссия обязана осуществлять проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в %, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.5. В случае несогласия работника с обоснованным ответом комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией в представительный орган работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» (ОСТК- Общее собрание трудового коллектива), обосновав свою точку зрения на его заседании.

3.6. Представительный орган работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» может инициировать дополнительное расследование в отношении оценки профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными или признать доводы работника несостоятельными.

3.7. Представительный орган работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», может внести изменения в итоговый оценочный лист результативности работы работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга», признав доводы работника, подавшего апелляцию обоснованными.

3.8. В случае несогласия работника МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» с обоснованным ответом представительного органа работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией в комиссию по трудовым спорам, согласно ст.382 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение к Положению

Показатели
эффективности деятельности педагогов МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
(оценочный лист)

№	Наименование показателя эффективности деятельности педагога	Достигнутый показатель	Баллы	Ссылка на подтверждающий документ, размещённый в сети, или копия самого документа, сайт.
I Блок. «Педагог-профессионал»				
1.1.	Результативность участия в профессиональных конкурсах	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	3 5 8	
1.2.	Участие педагога в работе экспертных комиссий, рабочих группах, жюри конкурсов, творческих лабораториях, аттестационных комиссиях(на всех уровнях).	Количество мероприятий: до 5; от 6 до 9; 10 и более	3 5 8	Подтверждающий материал (письмо, приказ, распоряжение, дипломы)
1.3	Исполнительская дисциплина (своевременная сдача отчетов, информации на запросы). Отсутствие обоснованных жалоб от коллег и родителей воспитанников.	Своевременно \ несвоевременно Отсутствие \ наличие	5\5 5\5	Информационная справка от руководителя, старшего воспитателя.
II Блок. «Педагог-наставник»				
2.1.	Презентация опыта работы на семинарах, конференциях, форумах.	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень Ведение личного сайта.	2 4 6 8	Программы семинаров, информационные письма, публикации в СМИ, ссылки.
2.2.	Обобщение и распространение передового опыта профессиональной	Участие на базе ДОУ в семинарах, конференциях, педагогических	5	Подтверждающий материал (ссылки на информацию, презентацию)

	деятельности	советах, представлении инновационного и актуального педагогического опыта		
2.3.	Подготовка воспитанников-победителей, призеров, дипломантов конкурсов различного уровня, по разным направлениям (речевому, познавательному, художественно-эстетическому, физическому)	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	5 8 2	Подтверждающий материал (ссылки на информацию, презентацию, копии дипломов)
III Блок. «Педагог-лидер»				
3.1.	Личное участие педагога в мероприятиях, направленных на повышение имиджа учреждения (различной направленности)	Количество мероприятий: до 5; от 6 до 9; 10 и более	2 5 8	Подтверждающий материал (дипломы, грамоты, презентации, статьи в СМИ)
3.2.	Социально-значимая общественная деятельность педагога, направленная на повышение имиджа ДОУ, города, региона. Участие в социально-значимых проектах (благотворительность, волонтерство, субботник, акции и др.). Взаимодействие с другими социальными учреждениями по направлению деятельности ДОУ	Количество мероприятий: до 5; от 6 до 9; 10 и более	2 5 8	Подтверждающий материал (приказы, распоряжения, дипломы, грамоты, презентации, статьи в СМИ)
3.3.	Повышение квалификации, профпереподготовка.	Отсутствие \ наличие	5\5	Подтверждающий материал (дипломы, удостоверения, свидетельства, сертификаты)

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 621155870821871113599202232315231496316070162518

Владелец Бершова Ольга Анатольевна

Действителен с 26.10.2022 по 26.10.2023