

СОГЛАСОВАНО

Представитель ОСТК

МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»

Кировградского МО

Т.Н.Бахарева

протокол № 4 от «01» октября 2025г

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО

О.А.Бершова

Приказ № 841 -ах от «01» октября 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 26 «РАДУГА»
КИРОВГРАДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Октябрь 2025г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель ОСТК
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга»
Кировградского МО
Т.Н.Бахарева _____
протокол № 4 от «01» октября 2025г

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского
МО
О.А.Бершова
Приказ № 84\1 -ах от «01» октября 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 26 «РАДУГА»
КИРОВГРАДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Октябрь 2025г.

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Свердловской области и Кировградского муниципального 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";
- «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год» , утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол N 10пр;
- 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 и изменениями к нему;

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

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

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

Решение о назначении выплат стимулирующего характера каждому работнику принимается руководителем образовательной организации в соответствии с настоящим Положением с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности ее деятельности, предложений Комиссии по стимулированию образовательной организации.

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

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), в том числе по совместительству, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) **объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) **предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) **прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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» Кировградского МО 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» Кировградского МО норм труда.

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

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» Кировградского МО, 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. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критерии оценки эффективности деятельности МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО.

2.7.При оценке результативности профессиональной деятельности работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО создается экспертная комиссия в количестве 6 человек на паритетной основе: 3 представителя комиссии от работодателя и 3 представителя от коллектива работников, которые выбираются на общем собрании трудового коллектива и (или) на собрании первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом работодателя на календарный год с учетом мнения коллектива работников.

2.8.Премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются за месяц по итогам работы и являются величиной переменной, зависящей от выполнения работником целевых показателей. Размер премиальных выплат устанавливается за каждый показатель в абсолютном значении в соответствии с выполнением составляющих целевого показателя.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени или на основании показателей и критерии оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

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

Выплаты по итогам работы устанавливаются работникам за успешное и добросовестное выполнение профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде. Основой для разработки показателей эффективности по каждой должности является должностная инструкция работника

2.8.1.Порядок установления премий определяется МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО самостоятельно, исходя из следующих условий **выполнения целевых показателей (см.приложение):**

- I блок «Педагог-профессионал»
- II блок «Педагог-наставник»
- III блок «Педагог-лидер»

2.8.2.В целях материального поощрения сотрудников за участие в мероприятиях по повышению имиджа учреждения среди педагогического сообщества города и взаимодействие с другими социальными учреждениями по направлению деятельности учреждения, за увеличение объема работ в составе экспертных комиссий, единовременно выплачиваются премии из Премиального Фонда Руководителя, который составляет 2% от суммы Премиального фонда ДОУ на текущий месяц для индивидуальных поощрений, не предусмотренных данным Положением, который должен быть распределен в текущий месяц премирования, без накопления за:

- участие в мероприятиях по повышению имиджа учреждения путём подготовки печатного материала для СМИ, сайта учреждения.
- участие в мероприятиях и выполнение работ особой социальной важности и срочности;
- участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью;
- взаимодействие с другими социальными учреждениями по направлению деятельности учреждения.

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

- Нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушении инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;

– Получения предписаний от надзорных органов, причиной которых явилось невыполнение сотрудником должностных инструкции и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, действий на случай чрезвычайных ситуаций и инструкций по электробезопасности.

2.10. В целях социальной защищенности работников МАДОУ детский сад № 26 «Радуга» Кировградского МО и поощрении 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» Кировградского МО по решению руководителя применяется единовременное премирование работников:

- 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» Кировградского МО, утвержденным 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)- до1000 рублей;
- 3) По случаю полученияувечья 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» Кировградского МО аналитическую информацию в виде протокола проверенных оценочных листов (возможно в электронном виде).

2.13. В разрешении спорных вопросов оценки комиссия принимает решение об установлении размеров премии (стимулирующих выплат) открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.14.Основанием для издания ежемесячного приказа руководителя о размере стимулирующих выплат является протокол с результатами проверки оценочных листов, подписанный всеми членами комиссии и объявленный главным бухгалтером размер стимулирующего фонда на текущий месяц, определенный муниципальным заданием на текущий год, штатным расписанием, тарификационными списками и целевым показателем средней заработной платы основного персонала на данный период.

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 несостоительными.

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»
Кировградского МО (оценочный лист)**

ФИО педагога _____
период _____ кол-во больничных дней - 0
Количество отработанного времени _____ смена

№	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 (ОЧНОЕ)	Муниципальный уровень	8	Подтверждающий материал (письмо, приказ, распоряжение, дипломы)
		Региональный уровень		
		Всероссийский уровень	10	
1.1.	Результативность участия в профессиональных конкурсах (ЗАОЧНОЕ)	Призовое место		
		Муниципальный	5	Подтверждающий материал (письмо, приказ, распоряжение, дипломы)
		Региональный	8	
1.2.	Участие педагога в работе экспертных комиссий, рабочих группах, жюри конкурсов, творческих лабораториях, аттестационных комиссиях (на всех уровнях).	Всероссийский уровень (Госплощадка)		
		Призовое место		
		Муниципальный, Региональный Всероссийский уровень (коммерческая площадка)	1	Подтверждающий материал (письмо, приказ, распоряжение, дипломы)
1.2.		Количество мероприятий пропорционально количеству баллов	1	Подтверждающий материал (письмо, приказ, распоряжение, дипломы)
1.3	Исполнительская дисциплина (своевременная сдача отчетов, информации на запросы).	Своевременно / несвоевременно	3/-3	Своевременная сдача отчетности.
	Отсутствие обоснованных жалоб от коллег и родителей воспитанников.	Отсутствие\наличие	3\3	Обоснованные жалобы отсутствуют.
II Блок. «Педагог-наставник»				
2.1.	Презентация опыта работы на семинарах, конференциях, форумах.(ОЧНО)	Муниципальный уровень	5	Программы семинаров, информационные письма, публикации в СМИ
		Региональный уровень		
2.1.	(ЗАОЧНО) Ведение просветительской деятельности на интернет – ресурсах:	Всероссийский уровень		
		Ведение личного сайта, блога, мини-блога на государственном образовательном портале (еженедельно) (Прим: проверка на плагиат)	5	
		Ведение дополнительной страницы с демонстрацией фото и видеоматериалов (не менее 2 р/нед)	3	

2.2.	Обобщение и распространение передового опыта профессиональной деятельности	Участие на базе ДОУ в семинарах, конференциях, педагогических советах, представление инновационного и актуального педагогического опыта -ОРГАНИЗАТОР, СПИКЕР -УЧАСТНИК	3 1	Подтверждающий материал (ссылки на информацию, презентацию)
2.3.	Подготовка воспитанников-победителей, призеров, дипломантов конкурсов различного уровня, по разным направлениям (речевому, познавательному, художественно-эстетическому, физическому)	ОЧНЫЙ: (Муниципальный, Региональный, Всероссийский уровень; ГОС.ПЛОЩАДКА) Куратор Мотиватор Призовое место ЗАОЧНЫЙ: (Муниципальный, Региональный, Всероссийский уровень; ГОС.ПЛОЩАДКА) Куратор Мотиватор Призовое место (КОМЕРЧЕСКАЯ ПЛОЩАДКА, не более 3)	3 1 +3 3 1 +3 1	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 пропорционально количеству баллов	0	Подтверждающий материал(дипломы, грамоты, презентации, статьи)
3.2	Социально-значимая общественная деятельность педагога, направленная на повышение имиджа ДОУ, города, региона: участие в социально-значимых проектах (благотворительность, волонтёрство, субботник, акции); взаимодействие с другими социальными учреждениями по направлению деятельности ДОУ			Подтверждающий материал (приказы, распоряжения, дипломы, грамоты, презентации, статьи в СМИ)
3.3.	Повышение квалификации, профпереподготовка.	Курсы Повышения Кв Кол-во часов – 8 - 16 Кол-во часов - 32 Кол-во часов - 72 Проффпереподготовка Вебинар, форум, мастер-класс (онлайн) Участие (очно) в семинарах, (выездные семинары)	1 2 3 5 1 1 2	Подтверждающий материал (дипломы, удостоверения, свидетельства, сертификаты)
ИТОГО:				

Примечание.

1. Оценочные листы сдаются педагогами ежемесячно до 25 числа текущего месяца.
2. Обработка информации ведется комиссией, утвержденной приказом руководителя, с созданием сводного протокола для начисления премиальных выплат.
3. Начисление баллов в п. 1.3; 2.3; 3,2 в процентном соотношении от отработанного времени.
4. Невыполнение плана посещаемости детьми группы в размере 80% (в соответствии с муниципальным заданием) предполагает снижение премиальных выплат на 5%.
5. Заболеваемость детей в группе выше 25% от списочного состава также ведет к снижению премиальных выплат у воспитателей на 5%.
6. Отсутствие своевременной оплаты родителями детей, посещающих группу , за присмотр и уход (родительская плата) -до 15 числа текущего месяца и за оказание ДПОУ- до 25 числа текущего месяца предполагает снижение общего количества набранных баллов на 10.
7. Создать Премиальный Фонд Руководителя в размере 2% от суммы Премиального фонда ДОУ на текущий месяц для индивидуальных поощрений, не предусмотренных данным Положением, который должен быть распределен в текущий месяц премирования, без накопления.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402877

Владелец Бершова Ольга Анатольевна

Действителен С 22.01.2025 по 22.01.2026