

Согласовано:

Протокол № 1 от «26» 09 2018г.  
Председатель профкома Ведурсова Н.Л. МА ДОУ № 46



Утверждено

Приказом заведующего МА ДОУ № 46  
Приказ № 6-09 от «26» сентября 2018г.



**Положение**  
**о стимулирующих выплатах работников**  
**муниципального автономного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 46 комбинированного вида»**

городской округ Краснотурьинск  
2018г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Администрации городского округа Краснотурьинск от 26.01.2017 г. № 1229 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Краснотурьинск»;
- Уставом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46 комбинированного вида»;
- Коллективным договором муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46 комбинированного вида»;
- Положением об оплате труда работников.

1.2. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работников Учреждения утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.3. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: заведующий Учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера осуществляется по бальной системе с учетом выполнения показателей эффективности.

1.7. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников Учреждения, не допускается.

1.8. Лишение работника выплат стимулирующего характера (депремирование) при условии выполнения всех показателей стимулирования не допускается.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени либо носят единовременный характер.

## **2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера**

2.1. Выплаты стимулирующего характера нацелены на стимулирование работников за качественные результаты труда, поощрение за выполненную работу.

2.2. Основания установления выплат стимулирующего характера:

- Интенсивность и высокие результаты работы;
- Качество выполняемых работ;
- Наличие стажа непрерывной работы, выслуги лет;
- Премияльные выплаты по итогам работы;
- Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

2.3. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работников в соответствующем периоде (за квартал);
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда 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, 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 учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

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 Учреждения, трудовым договором.

2.6. 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 Учреждения, трудовым договором.

2.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Учреждением.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

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

2.9. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года (основанием выплаты является п.3.5.6. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020гг.).

2.10. Показатели (критерии) стимулирования утверждаются заведующим Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.11. Размеры стимулирующих выплат утверждаются приказом заведующего Учреждения на учебный год.

2.12. Стимулирующие выплаты по итогам работы за период выплачиваются работникам Учреждения ежемесячно на основании приказа заведующего, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.13. Для распределения стимулирующих выплат в Учреждении создаётся комиссия в составе:

- председатель комиссии - заведующий Учреждения;
- члены комиссии - председатель первичной профсоюзной организации, члены профкома – 2 чел; старший воспитатель, заведующий хозяйством).

В комиссию по распределению стимулирующих выплат обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего Учреждения на начало учебного года.

2.14. Комиссия по распределению стимулирующих выплат заседает ежеквартально, для оценки результатов труда по критериям и показателям.

2.15. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки или подтверждения результатов.

2.16. Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании всех материалов составляет показатели эффективности деятельности по должностям с указанием итоговых показателей и баллов, по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работников Учреждения знакомят под роспись с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.17. С момента ознакомления работника с итоговыми показателями в течение 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.18. Комиссия обязана осуществить 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 итоговых показателях, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.19. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

2.20. По итогам работы комиссии на основании выписки из протокола заведующим Учреждения издаётся приказ о выплатах стимулирующего характера для каждого работника по результатам работы на соответствующий период (квартал).

2.21. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда заведующему Учреждения производится муниципальным органом «Управление образования городского округа Краснотурьинск».

2.22. Размер выплат стимулирующего характера заведующему Учреждения устанавливается приказом муниципальным органом «Управление образования городского округа Краснотурьинск».

### **3. Премирование**

3.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению

заведующего Учреждения применяется (по согласованию с первичной профсоюзной организацией) единовременное премирование работников Учреждения:

1. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – 1 000 рублей);
2. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1 000 рублей);
3. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения), за многолетний труд – 1 000 рублей;
4. при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости - до 5 000 рублей);
5. в связи с празднованием Дня учителя (Дня воспитателя) – до 5 000 рублей.

3.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией (требованиями, содержащимися в Квалификационных характеристиках должностей работников образования, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 26.08.2010г. №761н (ред. 31.05.2011г)).

Премия по итогам работы за определенный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Премия по итогам работы за определенный период при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

3.3. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

3.4. Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и предельными размерами не ограничивается. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения

3.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников при нарушениях должностных обязанностей, трудового договора и иных локальных актов Учреждения, старший воспитатель, завхоз представляет заведующему Учреждения служебную записку о допущенных нарушениях с предложением о частичном или полном лишении работников премии по итогам за определенный период.

3.6. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

#### **4. Заключение.**

4.1. При отсутствии или недостатке бюджетных средств может быть приостановлена выплата стимулирующего характера или отменена полностью.

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью 5 (пять) листов

Заведующий МА ДОУ № 46

  
И. В. Кривоштанова

