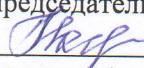
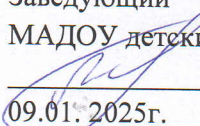
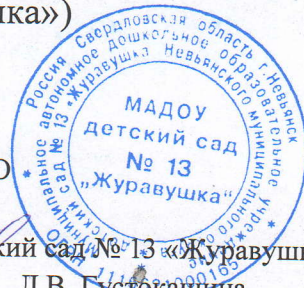


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 13 «Журавушка» Невьянского муниципального округа  
(МАДОУ детский сад № 13 «Журавушка»)

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
председатель ПК  
 Мокроусова Л.В.  
09.01.2025г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МАДОУ детский сад № 13 «Журавушка»  
 Л.В. Густокашина  
09.01.2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера**  
**работникам Муниципального автономного**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад № 13 «Журавушка**  
**Невьянского муниципального округа**

2025г.



1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

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. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работников 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. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальным учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

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

6. 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, 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 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 в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

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

11. Стимулирующие выплаты носят периодический характер (ежемесячно).

12. Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев.

13. денежный вес каждого балла – 100 рублей.



14. Все работники Учреждения предоставляют материалы по самоанализу деятельности не позднее 25 числа текущего месяца. Материалы по оценке качества работы хранятся в течение одного месяца после рассмотрения Комиссией.

15. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

16. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

17. Для назначения стимулирующих выплат в ДООУ создается комиссия, которая утверждается приказом заведующего. Комиссия создается сроком на один год. Комиссия устанавливает конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, которые отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников за месяц.

18. Единовременное премирование производится при условии наличия экономии заработной платы.

19. В ДООУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование. Направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

20. В целях социальной защищенности работником муниципального учреждения 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 муниципального учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области – не более 10% оклада (ставки);
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области – от 10% оклада (ставки);
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области от 10% оклада (ставки);
- 4) в связи с праздничными днями (в том числе празднование Дня учителя и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – от 20% оклада (ставки);
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – не более 50% оклада (ставки);



б) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – не более 50% оклада (ставки);

7) по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), за личный вклад в эффективность работы учреждения, максимальным размером не ограничен.

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

22. Материальная помощь – выплата, предоставляемая работнику, в особых случаях на основании личного заявления работника либо по представлению заместителя заведующего, которому по должности подчиняется нуждающийся в помощи работник.

23. Оказание материальной помощи производится только на основании решения заведующего, по личному заявлению работника либо по представлению заместителем заведующего соответствующего особому случаю документа (пострадавшим в результате стихийного бедствия, пожара).

24. Заявление об оказании материальной помощи подается на имя заведующего. К заявлению прилагаются соответствующие особому случаю документы (документы о пожаре и т.п.), а также ходатайство непосредственного заместителя заведующего.

25. Размер материального пособия устанавливает заведующий в пределах фонда оплаты труда, но не более двух окладов (ставок) работника.

26. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

27. В отдельных случаях заведующий имеет право для выплат стимулирующего характера использовать средства экономии фонда оплаты труда.

28. При дефиците денежных средств на оплату труда все или часть стимулирующих выплат могут быть уменьшены, приостановлены или даже отменены на определенный срок приказом заведующего.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 203213900564843355954824568531281433305066908486

Владелец Густокашина Лариса Викторовна

Действителен с 15.10.2024 по 15.10.2025