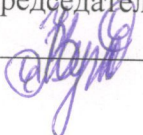


ПРИНЯТО
На общем собрании сотрудников
МАДОУ «Детский сад №103» г. Перми
Протокол от 05.09.2022 №1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации

Мухина В.В.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад №103» г. Перми
От 07.09.2022 № 73
Гилева Н.Л.



**Положение о материальном стимулировании
работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 103» г. Перми**

1. Общие положения

- 1.1. Положение «О материальном стимулировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 103» г. Перми (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 N 705 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми" (в ред. Постановлений Администрации г. Перми от 15.01.2010 N 3, от 07.10.2010 N 667, от 16.03.2011 N 100, от 25.12.2012 N 967, от 07.11.2013 N 965, от 06.06.2014 N 375, от 15.09.2014 N 633, от 28.07.2015 N 502, от 13.10.2016 N 836, от 27.12.2017 N 1201, от 18.02.2019 N 109, от 18.09.2019 N 563, от 29.10.2019 N 812, от 24.04.2020 N 386, от 24.11.2020 N 1188, от 11.10.2021 № 839, от 09.12.2021 № 1138, от 24.05.2022 №400, от 24.06.2022 № 529, от 03.08.2022 № 653, от 30.08.2022 № 721), Уставом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения (далее – Учреждение) в целях установления выплат стимулирующего характера за эффективность и результативность деятельности работникам учреждения (кроме руководителя учреждения), выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы и иных выплат стимулирующего характера.
- 1.2. Положение устанавливает подходы к стимулированию работников Учреждения.
- 1.3. Положение регулирует порядок:
- 1.3.1. установление стимулирующих выплат работникам Учреждения;
 - 1.3.2. определение размеров стимулирующих выплат работникам;
 - 1.3.3. осуществление иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества труда и связанных с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.
- 1.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по категории работников, к которой они относятся в рамках введения новой системы оплаты труда.
- 1.5. При оценке результативности и эффективности деятельности Учреждения и определения стимулирующих выплат работникам применяется бальная система.
- 1.6. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.
- 1.7. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием профсоюзной организации.
- 1.8. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на критериях и показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом учреждения.
- 1.9. Стимулирующая выплата начисляется всем работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением (совместителям внутренним и внешним).
- 1.10. Ежемесячная и полугодовая стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

2. Выплаты устанавливаются дифференцированно пропорционально занимаемой ставке.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. К стимулирующим выплатам работникам учреждения относятся:
ежемесячная стимулирующая выплата,
персональная стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность работы,

стимулирующая выплата за квалификационную категорию,
выплата за социальное партнерство,
поощрительная выплата по результатам труда (премия),
поощрительная выплата (премия) к профессиональным и государственным праздникам,

поощрительная выплата (премия) в честь юбилейной даты работника ДООУ (50, 55, 60, 65 и т.д. лет) и (или) ДООУ.

премиальная выплата педагогическим работникам по итогам работы за год, в зависимости от уровня результативности и эффективности деятельности каждого работника.

ежемесячная стимулирующая выплата за ведение и сопровождение общественно – значимых проектов;

персональная надбавка за высокие, стабильные результаты.

3. Порядок установления оценочных баллов за выполнение работниками показателей результативности и эффективности деятельности и расчета месячных, квартальных и годовых выплат

3.1. Определение уровня результативности работы сотрудников учреждения осуществляется по итогам мониторинга, проводимого заместителями заведующего по ключевым показателям результативности деятельности работников учреждения. Перечень ключевых показателей результативности деятельности работников разрабатывается рабочими группами из числа работников учреждения, согласовывается с профсоюзом. Перечень ключевых показателей результативности деятельности работников, их "вес" и максимальный размер стимулирующей выплаты определяются в зависимости от приоритетов деятельности учреждения и могут утверждаться по мере необходимости.

3.2. При определении размера выплаты комиссия по распределению фонда стимулирующей части заработной платы руководствуется соответствующими критериями, утвержденными настоящим Положением.

3.3. Для определения размера стимулирующей выплаты работникам (кроме административно – управленческого персонала) вводится система рейтинговых баллов.

3.4. Стоимость одного балла выражается в рублях и устанавливается два раза в год, по состоянию на 1 сентября и 1 января и на иную дату, в зависимости от

общего максимального количества набранных баллов всеми членами коллектива и объема фонда стимулирующей части заработной платы, подлежащей распределению в конкретном периоде, и утверждается приказом заведующего.

3.5. Стоимость одного балла определяется, как отношение суммы стимулирующей части ФОТ, подлежащей распределению, по категориям работников к максимальному количеству набранных баллов.

3.6. Количество набранных баллов каждым членом трудового коллектива определяются комиссией Учреждения по распределению фонда стимулирующей части заработной платы, оформляется протоколом и утверждается заведующим.

3.7. Размер стимулирующей части по каждому работнику определяется, как произведение количества набранных работником баллов за отчетный период на стоимость одного балла.

3.8. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей работник может быть полностью или частично лишен стимулирующих выплат в этом расчетном периоде, в котором совершено нарушение. Лишение работника стимулирующих выплат полностью или частично независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания производится на основании приказа заведующего Учреждением с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера стимулирующих выплат.

3.9. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам:

- работникам, совершившим прогул в расчетном периоде;
- в случае привлечения за мелкие хищения, хулиганства, пьянства, нарушения административной, уголовной ответственности;
- на период действия дисциплинарного взыскания в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок и привлеченного к дисциплинарной ответственности в виде: «Замечание», «Выговор».

3.10. Работники, виновные в производственных упущениях, лишаются стимулирующих выплат полностью или частично по усмотрению заведующего в соответствии с пунктами:

3.10.1. нарушение правил по технике безопасности, противопожарной безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья детей;

3.10.2. невыполнение или некачественное выполнение функций, предусмотренных должностной инструкцией;

3.10.3. неудовлетворительное хранение материальных ценностей, за недостачу, хищение материальных ценностей или денежных средств;

3.10.4. несвоевременное представление информации для составления бухгалтерской или статистической отчетности, а также искажение информации;

3.10.5. невыполнение приказов, письменных и устных распоряжений администрации;

3.10.6. нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.11. Вновь принятым работникам выплата устанавливается в размере 40 % количества баллов всех работников по соответствующей категории, рассчитанная за последний период до приема на работу.

4. Порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат

4.1. Ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается ежеквартально по показателям эффективности и результативности работника за предыдущий квартал соответствующей комиссией по материальному стимулированию, оформляется протоколом и утверждается приказом заведующего Учреждения.

4.2. Оценка выполнения ежемесячных показателей осуществляется по итогам мониторинга их выполнения комиссией Учреждения по распределению фонда стимулирующей части заработной платы.

4.3. Размер месячной выплаты зависит от количества набранных баллов, определяемых по результатам оценки выполнения ежемесячных показателей, указанных в пункте 4.1. настоящего положения и рассчитанной в соответствии с пунктом 3.7. настоящего Положения.

4.4. Максимальное количество набранных баллов за месяц составляет в отношении:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс: воспитателей – 45 баллов,
- младших воспитателей и помощников воспитателей – 23 балла,
- педагогического персонала, не осуществляющего непосредственно воспитательно-образовательный процесс – 33 баллов.

5. Порядок установления премий

5.1. Разовая премия за особые достижения в воспитательно-образовательном процессе и внесении большого личного вклада в осуществление уставных задач Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения, качественное выполнение поручений руководителя.

5.2. Разовые премии устанавливаются по приказу заведующего, на основании письменных обращений заместителей заведующего.

6. Порядок установления иных выплат

6.1. единовременное вознаграждение в связи с юбилейными датами по случаю 50 летия и каждые последующие 5 лет с даты рождения, устанавливаются приказом заведующего, в размере до 5000 рублей;

6.2. – Премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (Международный женский день 8 Марта и День защитника Отечества – 23 февраля, Новый год, День дошкольного работника) устанавливаются приказом заведующего в размере до 5 тысяч рублей.

6.3. Премияльная выплата педагогическим работникам по итогам работы за год в зависимости от уровня результативности и эффективности деятельности каждого работника устанавливается приказом заведующего Учреждением на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат и исходя из экономии фонда оплаты труда.

6.4. ежемесячная стимулирующая выплата за ведение и сопровождение общественно – значимых проектов, устанавливается на срок, не более года. Размер выплаты утверждается приказом заведующего.

6.5. персональная надбавка устанавливается работникам, имеющим высокие и стабильные результаты в работе. Размер и срок персональной надбавки определяется и утверждается приказом заведующего.

7. Порядок установления иных выплат

7.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по категориям работников могут устанавливаться иные выплаты:

7.1.1. к иным выплатам относится единовременная материальная помощь, которая оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близких (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника и приказа заведующего Учреждением.

7.1.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 10 тысяч рублей в течение одного календарного года.

8. Порядок установления стимулирующих выплат вновь принятым работникам и увольняющимся.

8.1. Вновь поступившим работникам месячные стимулирующие выплаты производятся за прошедший месяц по итогам мониторинга, проводимого, заместителем заведующего по месячным ключевым показателям результативности деятельности работников учреждения.

8.2. При увольнении работника, отработавшего полный месяц, ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника выплачивается в полном объеме. Работнику, отработавшему не полный месяц – пропорционально отработанному времени.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента дачи мотивированного мнения профсоюзного органа и утверждения заведующим Учреждением.

9.2. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников учреждения (кроме руководителя), могут пересматриваться и утверждаться ежеквартально.

9.3. Настоящее положение действует на неопределенный срок.

9.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех Работников.