

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
с.Бессоновка
(МАДОУ ДС с.Бессоновка)
Протокол № 1 от «14» 01 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад с.Бессоновка
(МАДОУ ДС с.Бессоновка)
от « 19 » 01 2024 г. № 29



СОГЛАСОВАНО:

с председателем
комитета Муниципального
автономного дошкольного
образовательного
детский сад с.Бессоновка
(МАДОУ ДС с.Бессоновка)
Т.А. Ягина Т.А. Ягина

**Положение
о материальном стимулировании и
премировании работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад с.Бессоновка**

(новая редакция на 01.01.2024 г.)

Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда и премирования работников, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ.

2. Выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ ДС с. Бессоновка производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации и не должны превышать 30 %. В отношении распределения стимулирующей части фонда оплаты труда 60% устанавливается на стимулирование педагогическим работникам, 40% - административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера отвечают уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего МАДОУ ДС с.Бессоновка в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников выражаются в величинах:

- баллы;
- абсолютный размер (рубли).

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

4. В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист», исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, за полугодие, за 9 месяцев, за год), а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработка показателей эффективности и критериев оценки деятельности работника 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.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации основные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

7. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

8. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

9. Размер выплат стимулирующего характера определяется на основании данных мониторинга исполнения показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников по профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом заведующего МАДОУ ДС с. Бессоновка.

Мониторинг эффективности деятельности проводится 2 раза в год:

- за 1 полугодие (с 1 января по 30 июня);

- за 2 полугодие (с 1 июля по 31 декабря).

Работники предоставляют справки по итогам деятельности за полугодие по Показателям эффективности и критериям оценки деятельности работников по профессиональным квалификационным группам в МАДОУ ДС с. Бессоновка. Оценка эффективности выражается в баллах.

Размер стоимости одного балла работникам определяется по формуле:

$$P = C / B, \text{ где}$$

P – размер стоимости одного балла,

C – сумма стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на месяц,

B – общая сумма баллов по плану, набранными всеми работниками на основании критериям оценки (на основании бюджетного финансирования).

Размер выплаты стимулирующего характера труда работника определяется по формуле:

$$Pr = P \times I, \text{ где}$$

Pr – размер стимулирующей выплаты работнику на месяц,

P – размер стоимости одного балла,

I – итоговая сумма баллов, набранная работником на основании Показателей эффективности и критерий оценки деятельности работников по профессиональным квалификационным группам.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном значении, в рублях.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно в размерах, определенных по результатам мониторинга за предыдущее полугодие.

Размер выплат стимулирующего характера может быть снижен или не выплачен полностью в случае наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

- наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей.

Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются либо устанавливаются в меньшем размере в случае наличия у работника в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления стимулирующей выплаты, дисциплинарного взыскания.

Подготовку предложений о стимулировании работников готовит Комиссия по стимулирующим выплатам. Расчет выплат осуществляет главный бухгалтер.

10. Предложения о стимулировании работников рассматриваются Комиссией.

Комиссия выбирается на общем собрании трудового коллектива, один раз в начале календарного года и действует на основании приказа заведующего МАДОУ ДС с. Бессоновка.

В состав комиссии входят не менее пяти человек из общего количества работников МАДОУ ДС с. Бессоновка.

На основании протокола Комиссии размеры стимулирующих выплат работникам утверждаются приказом директора МАДОУ ДС с. Бессоновка.

11. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам.

12. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

а) в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

б) при праздновании юбилея (женщины – 50,55 лет, мужчины – 50,60 лет);

в) в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

г) в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

13. Установить с 01.01.2024 г. сумму выплаты материальной помощи в размере 10 000 рублей, на основании личного заявления работника.

13. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда работникам могут быть установлены единовременные премии:

а) премии за выполнение особо важных и срочных работ;

б) премии по итогам работы и результативности деятельности за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

14. Выплата единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется за качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий администрации МАДОУ ДС с. Бессоновка, подготовка, проведение и результативность участия в мероприятиях регионального и федерального уровней.

Размер единовременной премии определяется в абсолютном значении.

Предложения по выплате единовременной премии готовит Комиссия по стимулирующим выплатам.

С Положением о материальном стимулировании и премировании работников МАДОУ ДС с. Бессоновка ознакомлены:

Ф.И.О. работника	должность	роспись
Дмиткина А.А.	воспитатель	[подпись]
Тришина Ю.В.	воспитатель	[подпись]
Тришина Е.М.	воспитатель	[подпись]
Слесарева С.Н.	воспитатель	[подпись]
Киселева Т.Н.	воспитатель	[подпись]
Абрамова В.Ю.	воспитатель	[подпись]
Акина Т.Н.	воспитатель	[подпись]
Цыганова К.А.	воспитатель	[подпись]
Аласова Н.Ю.	воспитатель	[подпись]
Турдашева В.А.	воспитатель	[подпись]
Целева Ю.Н.	воспитатель	[подпись]
Власова Т.А.	воспитатель	[подпись]
Лапина О.Т.	воспитатель	[подпись]
Клишина Ю.А.	воспитатель	[подпись]
Каверина Е.А.	воспитатель	[подпись]
Захарова С.В.	воспитатель	[подпись]
Богданова О.В.	воспитатель	[подпись]

Соколова И.Н.	бухгалтер	Ива
Филиппова А.А.	в.э.к.тер	Фил
Данков И.А.	заказ	Дан
Курочкина Н.В.	д.м.д.с.тер	Кур
Липатова И.А.	мерсисере	Лип
Рудомола О.А.	ст. воспит	Руд
Лисакина И.В.	пом. воспит	Лис
Лобкова Е.А.	пом. воспит	Лоб
Резниченко И.И.	повар	Рез
Табрицына И.И.	повар	Таб
Ворошилова В.В.	повар	Вор
Ермакова Ю.П.	к.п.с. работниц	Ерм
Атабекова И.А.	пом. воспит	Ата
Антонова И.П.	пом. воспит	Ант
Семенина И.А.	ст. воспит	Сем
Мухоморова Е.И.	ст. воспит	Мух
Короженко Е.В.	воспитатель	Кор
Степанова И.Ю.	помощ. воспит.	Сте
Ворошилова И.А.	воспитатель	Вор
Морова И.Ю.	помощ. воспит.	Мор
Данилова Ю.А.	воспитатель	Дан
Богова И.А.	пом. воспит.	Бог
Сонина И.А.	воспитатель	Сон