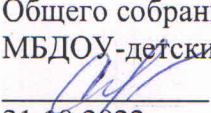

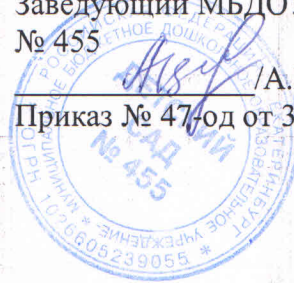


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ЕКАТЕРИНБУРГА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ –  
ДЕТСКИЙ САД № 455  
ИНН/КПП 6661076747/667101001  
620142, г. Екатеринбург, ул. Степана Разина, 36, тел.: (343) 257-17-59  
e-mail: mbdou455@mail.ru;

СОГЛАСОВАНО  
с Председателем  
Общего собрания работников  
МБДОУ-детский сад № 455  
 /О.П.Синегуб/  
31.10.2022

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МБДОУ-детского сада  
№ 455  
 /А.В.Цепилова/  
Приказ № 47 од от 31.10.2022



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера и премирования работникам

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера (далее по тексту - Положение) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 455 (далее по тексту – Учреждение) разработано на основании Постановления Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и наряду с Коллективным договором устанавливает в Учреждении размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

1.2. Изменения вносятся по общим правилам для коллективного договора – на основании ст. 43 ТК РФ. Срок действия – максимум 3 года – пока действует коллективный договор, т.к. это приложение к нему.

## 2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы, а именно:

- за работу с детьми с ОВЗ при их пребывании в группах совместно с другими воспитанниками (без выделения детей с ОВЗ в отдельную группу компенсирующей направленности) – значимые для учреждения работы.
- за повышенную наполняемость групп.

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат;

5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда для всех работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

2.2. 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.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.4. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

2.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график

работы в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников в частности за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места Учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом фактических результатов работы работника и интенсивности его труда на определенный срок.

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается с учетом фактических результатов работы работника на определенный срок.

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

2.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника Учреждения. Порядок установления и распределения премиальных выплат регулируется разделом 3 настоящего Положения.

### **3. Порядок установления и распределения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат)**

3.1. Установление и распределение выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) осуществляется по итогам работы работников Учреждения за каждый месяц и (или) определенный период.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения работниками установленных критериев, разработанных для каждой категории работников (Приложения № 1,2,3,4,5,6,7).

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера общего фонда выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по следующей формуле:

$S = \text{офвсх} / (N1 + N2 + N3 + \dots)$ , где:

S – стоимость одного балла;

офвсх – общий фонд выплат стимулирующего характера;

$N1 + N2 + N3 + \dots$  – общая сумма баллов всех работников.

3.4. Для установления размера выплат стимулирующего характера каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на количество набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам (далее по тексту – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения, представленных в Приложениях № 1,2,3,4,5,6,7,8 к настоящему Положению.

3.7. На каждого работника заместителем заведующего и заведующим хозяйством оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.8. Все работники Учреждения предоставляют комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденной формой.

3.9. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

#### 4. Порядок и условия единовременного премирования

4.1. В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению заведующего применяется единовременное премирование:

Случаи, в которых руководителем Учреждения применяется единовременное премирование	Размер единовременного премирования
при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;	3000 рублей
в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;	1000 рублей
в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);	3000 рублей
при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;	3000 рублей
при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	5000 рублей

## 5. Материальная помощь

5.1. Заведующий Учреждения вправе оказывать работникам материальную помощь.

5.2. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, дополнительные условия выплаты и размер материальной помощи могут быть установлены коллективным договором, соглашением.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.4. Условия выплаты материальной помощи:

№	События	Руб.
1	В связи с тяжелым материальным положением работника	от 2000 до 5000
2	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	от 2000 до 5000
3	В связи со смертью родственников: мать, отец, муж, жена, сын, дочь	от 2000 до 5000
4	В связи со вступлением в брак, рождением ребенка	от 2000 до 5000
5	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	от 2000 до 5000

5.5. Конкретный размер выплаты устанавливается заведующим с учетом количества сэкономленных финансовых средств на оплату труда.

## 6. Заключительные положения

6.1. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются в соответствии с действующим законодательством.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430386

Владелец Цепилова Арина Валерьевна

Действителен с 17.04.2024 по 17.04.2025