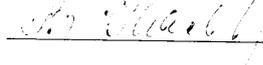


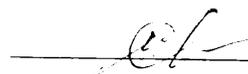
СОГЛАСОВАНО

Председатель совета трудового коллектива
МАОУ Школы – сад № 42

 Налобина В.Г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ Школы – сад № 42

 Осинцева И.Н.
приказ от 29.01.2026 г. № 66

**ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ НАЧАЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ - ДЕТСКОГО САДА № 42
МАЛЫШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКУРГА
(далее – Положение)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред.от 29.12.2025г № 570-ФЗ), на основании постановления Главы Малышевского муниципального округа от 15.12.2025г. № 766-ПГ «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Малышевского муниципального округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования администрации Малышевского муниципального округа, утвержденное постановлением Главы Малышевского городского округа от 25.01.2017г. № 34-ПГ «Об оплате труда работников образовательных учреждений Малышевского муниципального округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования администрации Малышевского муниципального округа» (в редакции от 27.08.2025г. № 553-ПГ)

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части общего фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы - детского сада № 42 Малышевского муниципального округа № 42 (далее – Учреждение).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, созданной путем открытого голосования на общем собрании.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, профессионального уровня работников и мотивации, на достижение высоких результатов, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, сохранение кадрового потенциала, обеспечение бесперебойного функционирования учреждения и решения уставных задач.

1.5. Система стимулирования включает ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Учреждения в процентном отношении, баллах, фиксированных суммах.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками в пределах выделенных средств из источников финансирования заработной платы.

1.7. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование определяется по результатам работы за месяц.

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.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

1.9. 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», за должность доцента (профессора) 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.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения, трудовым договором.

1.10. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в образовательном учреждении.

При установлении работникам образовательных учреждений ежемесячных стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном образовательном учреждении. В стаж непрерывной работы засчитывается время предыдущей работы или иной деятельности в данном образовательном учреждении.

2. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ВОПРОСА О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МАОУ ШКОЛЫ – САДА № 42

2.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения педагогическим и непедагогическим работникам определяются в соответствии с настоящим Положением. Премирование осуществляется из экономии фонда оплаты труда, экономии стимулирующего фонда оплаты труда.

Премирование работников может быть по итогам месяца, квартала, года и (или) к юбилейным датам.

2.2. Выплаты за стаж проводятся в соответствии с положением о порядке определения непрерывного стажа работы к должностному окладу (ставке) работников МАОУ Школы –

сада № 42 (Положение о порядке определения непрерывного стажа работы, выслуги лет для установления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет к должностному окладу (ставке) работников МАОУ Школы – сада № 42 прилагается).

2.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией учреждения, по представлению директора Учреждения и (или) руководителей (ответственных) структурных подразделений, заместителя директора по учебно–воспитательной работе, старшего воспитателя, главного бухгалтера, заведующего хозяйством.

2.4. При рассмотрении вопроса о премировании директор Учреждения, заведующий хозяйством, заместитель директора по учебно–воспитательной работе, старший воспитатель, главный бухгалтер представляют аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющаяся основанием для их премирования и предлагают фиксированную сумму (или процент от должностного оклада) премирования на утверждение:

- к праздничным датам премия выплачивается фиксированной суммой;
- по итогам деятельности месяца, квартала, года - премия выплачивается фиксированной суммой или в процентном отношении к должностному окладу.

2.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат назначается приказом директора Учреждения. В состав комиссии входят работники Учреждения в количестве не менее 5 человек из состава педагогических и непедагогических работников.

2.6. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах, премировании (из фонда стимулирующих выплат, экономии фонда оплаты труда) и размере стимулирующих выплат, премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 ее членов. Решение оформляется протоколом. На основании *выписки из протокола заседания комиссии* директор Учреждения издаёт приказ о премировании и о стимулирующих выплатах.

2.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МАОУ ШКОЛЫ – САД № 42

3.1. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Учреждения применяется единовременное премирование работников (при наличии экономии Фонда оплаты труда):

- за победу в конкурсах педагогического мастерства;
- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- при объявлении благодарности, награждении Почетными грамотами и другими наградами органов местного самоуправления Малышевского муниципального округа;
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня дошкольного работника, профессиональных праздников;

- в связи с праздничными (23 февраля, 8 марта) и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

3.2. Премирование из экономии фонда оплаты труда производится на основании решения комиссии по представленным ходатайствам.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МАОУ ШКОЛЫ – САД № 42

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество процентов, баллов, фиксированных сумм по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению директора, комиссии по распределению стимулирующих выплат, педагогического совета Учреждения, совета трудового коллектива не чаще 1 раза в квартал.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников Учреждения:

- для педагогических работников (учитель, воспитатель (включая старшего), учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель);
- для административно-управленческого персонала работников;
- для непедагогических работников.

4.3. Критерии результативности профессиональной деятельности работников Учреждения являются неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №2)

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МАОУ ШКОЛЫ – САД № 42

5.1. Производится подсчёт процентов, баллов, фиксированных сумм каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера

6. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МАОУ ШКОЛЫ – САД № 42

6.1. Директор Учреждения вправе, при наличии экономии фонда оплаты труда, оказывать работникам Учреждений материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: длительная болезнь, смерть родственников (муж, жена, родители, дети), чрезвычайные ситуации. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, представления (ходатайства) Совета трудового коллектива Учреждения и при предъявлении копии документов, подтверждающих основания для обращения за материальной поддержкой. Размер выплаты определяется индивидуально в каждом случае с учетом наличия в Учреждении денежных средств и качественных показателей деятельности данного работника. Размер выплаты устанавливается директором Учреждения, выплаты производятся на основании приказа.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО СТАЖА РАБОТЫ,
ВЫСЛУГИ ЛЕТ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА
НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ
(СТАВКЕ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАЧАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА – ДЕТСКИЙ САД № 42
МАЛЫШЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
(далее – Положение)

1. Настоящее положение разработано в целях реализации права работников на получение стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

2. Настоящее Положение регулирует порядок определения конкретного размера выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет к должностному окладу (ставке) и периодов работы, которые учитываются при определении указанного стажа следующим категориям работников:

- для педагогических работников (учитель, воспитатель (включая старшего), учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель);

- для административно-управленческого персонала работников;

- для непедагогических работников.

3. Основным документом для определения непрерывного стажа работы, выслуги лет, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в Учреждении.

При установлении работникам Учреждения ежемесячных стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном Учреждении. В стаж непрерывной работы, выслуги лет засчитывается время предыдущей работы или иной деятельности в данном Учреждении.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы, выслугу лет в Учреждении по решению директора Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

от 1 года до 2 лет – до 1 %;

от 2 до 3 лет – до 2 %;

от 3 до 4 лет - 4 %;

от 4 до 5 лет – 6 %;

от 5 до 6 лет – 8 %;

от 6 до 7 лет - 9 %;

от 7 до 8 лет - 10 %;

от 8 до 9 лет - 12 %;

от 9 до 10 лет - 14 %;

от 10 до 15 лет - 15 %;

от 15 до 20 лет - 17 %;

- от 20 до 24 лет - 19 %;
- от 24 и более лет – 20 %.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениям на оплату труда работников.

5. Стаж работы, выслуга лет пересматривается на 1 число начала каждого квартала.

6. В стаж работы дающей право на получение надбавки за стаж работы, выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров с отрывом от производства.

7. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы, выслуги лет.

8. Надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (ставки) (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой на основании приказа директора Учреждения.

При временном замещении надбавка за стаж работы, выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной должности.

9. Надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

10. Надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, то выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей