

«Согласовано»

На заседании общего собрания
работников Протокол № 3 от
14.10.2025

«Утверждаю»

Директор

 Е.А.Новикова

Приказ № 140 от 15.10.2025 г.

**Положение о порядке и условиях выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр
развития ребенка – детский сад №165»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» с учетом дополнений и изменений, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад №165».

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии соблюдения работниками:

- Трудового кодекса РФ;
- закона РФ «Об Образовании»
- Устава МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 165»;
- надлежащего исполнения должностных обязанностей, качественном их выполнении;
- соблюдения требований внутреннего трудового распорядка;
- соблюдения установленных сроков для выполнения поручений руководства;
- при отсутствии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины;
- отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников.

1.3. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в ДОУ, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.

1.4. Стимулирующие выплаты производятся работникам из средств фонда оплаты труда.

1.5. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие государственных (ведомственных) наград, ученой степени;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты

1.6. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает ководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников,

которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в настоящем положении.

1.7. Размеры стимулирующих выплат определяются в абсолютном значении.

1.8. Выплата, за исключением педагогов, производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

2.1. Стимулирующие выплаты работникам за качество выполняемых работ распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) и согласовываются с Управляющим советом образовательного учреждения.

2.2. Для обеспечения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения педагогический совет создает **Комиссию по распределению стимулирующих выплат** (далее - Комиссия).

Комиссия формируется на 1 год на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 3 человека.

2.3. В состав Комиссии входят представители педагогических работников ДОО.

2.4. Председателем Комиссии избирается член Управляющего Совета (из числа педагогических работников).

2.5. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией по итогам работы за полугодие на заседаниях, проводимых в декабре и июне.

2.6. Выплаты за качество работы устанавливаются 2 раза в год на полугодие по итогам работы предыдущего полугодия и выплачиваются ежемесячно.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения **назначаются** один раз в полугодие.

2.7. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого работника, согласно утвержденных критериев и показателей.

2.8. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается по каждой педагогической должности, согласно штатному расписанию и согласовывается на заседании Управляющего Совета.

2.9. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах.

2.10. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля и результаты самооценки работников с письменным обоснованием.

2.11. Педагогические работники представляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в баллах с письменным обоснованием два раза в год: в декабре и июне.

2.12. Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

- оценивает результативность деятельности педагогических работников в соответствии с критериями и показателями в баллах и выводит средний балл, который является основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размеров стимулирующих выплат на периоды с (1) июля по (31) декабря, с (1) января по (30) июня включительно.

- итоговые баллы мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников учреждения за истекшее полугодие, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности согласовываются с управляющим советом.

2.13. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

2.14. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные результаты могут быть возвращены субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

2.15. Решение Комиссии заносится в критериальный лист работника. Далее руководитель вправе дать работнику свою оценку и дополнительные баллы за работу, не входящую в функционал, исполнительную дисциплину, вклад в повышение имиджа ДОУ и др. Вновь принятым работникам стимулирующие баллы назначает руководитель. Итоговые баллы дают основание руководителю издавать приказ на полугодие о размерах стимулирующих выплат педагогическим работникам за фактически отработанное время, исходя из выделенной суммы (выделенная сумма делится на общее количество набранных всеми баллов, высчитывается стоимость одного балла, далее путем умножения стоимости одного балла на количество набранных баллов работника вычисляется стимулирующая выплата по каждому работнику).

2.16. При наличии взыскания стимулирующие выплаты на новый период не назначаются.

2.17. Стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

2.18. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, руководитель имеет право отменить педагогу выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения;
- не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, мониторингов, несвоевременное предоставление отчетов и др.);
- нарушении нормативных правовых актов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств, и др.;
- при наличии обоснованных жалоб родителей (законных представителей);
- при наличии дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и полномочий в отчетном периоде.

3. Выплаты стимулирующего характера за наличие государственных (ведомственных) наград, ученой степени. Выплаты стимулирующего характера за наличие государственных (ведомственных) наград, ученой степени выплачиваются из части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование.

Выплаты производятся за:

за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности - 20% от должностного оклада;

за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания, знаки и знаки отличия по профилю учреждения или педагогической деятельности - 10%; от должностного оклада;

за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности :

кандидат наук - 25% от должностного оклада;

доктор наук - 45% от должностного оклада.

Выплаты производятся на основании заявления и подтверждающих документов.

При наличии двух и более оснований для выплат, указанных выше выплата производится по одному из предусмотренных оснований, имеющих наибольшую оценку.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя.

Выплата за наличие государственных (ведомственных) наград, ученой степени производится ежемесячно.

4. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются из части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование .

Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, за квартал (далее - премияльные выплаты по итогам работы) с учетом эффективности и результативности деятельности в соответствующий период по следующим критериям:

- эффективность работы по созданию условий для развития детей,
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- интенсивность и высокие результаты работы
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.
- соблюдение исполнительской дисциплины и нормативно-правовых документов,
- эффективность работы по созданию безопасных и современных условий.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются администрацией ДООУ на основе ежемесячного (ежеквартального) мониторинга. Руководителем издается приказ о назначении и размере стимулирующей выплаты за качество работы

5. Единовременные выплаты.

За счет экономии средств по фонду оплаты труда работников Учреждения работникам могут выплачиваться единовременные выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за основные результаты работы по итогам года;
- активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне отдельных мероприятий;
- за качественную и своевременную подготовку Учреждения к новому учебному году;
- за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов,;
- за высокий уровень проведения мероприятий, направленных на повышение имиджа
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
- за многолетний и добросовестный труд, за длительную безупречную работу и большой вклад в развитие образовательного учреждения и др.

За счет экономии средств по фонду оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь в связи с:

- юбилеем (при достижении 50 лет и далее каждые последующие 5 лет);
- выходом на пенсию.
- заболеванием, требующим сложного оперативного вмешательства, дорогостоящего лечения, либо проведения реабилитации;
- тяжелым финансовым положением, связанным с последствиями стихийных бедствий,
- причинением имущественного ущерба в результате совершения против него преступления, и другими уважительными причинами;
- смертью близких родственников руководителя (супруга, супруги, родителей, детей).

Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника, в котором излагаются основные причины для выделения материальной помощи с предоставлением подтверждающих документов.

Размер выплат не может превышать трехкратный размер установленного должностного оклада

Решение о выплатах и ее размерах принимается руководителем ДООУ.

6. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

При установлении выплат стимулирующего характера, а также в течение учебного года, Комиссия имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при нарушении трудового, бюджетного законодательства, законодательства в сфере образования:

нарушении устава Учреждения;

необеспечении условий безопасности образовательного процесса:

нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетной документации, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов и др.);

нарушении финансово-экономической и имущественной дисциплины;

наличии обоснованных жалоб;

при наличии дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде;

отсутствии результативности труда.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.