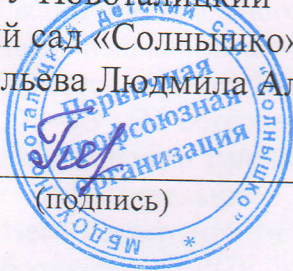


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ Новоталицкий
детский сад «Солнышко»
Перфильева Людмила Александровна



М. П.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ Новоталицкий
детский сад «Солнышко»
Шакирзанова Марина Анатольевна



М. П.

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера. МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко»

(Приложение № 5 к коллективному договору)

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новоталицкий детский сад «Солнышко» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 26.12.2013 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, постановлением администрации Ивановского муниципального района от 26.01.2018 г. № 89 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Ивановского муниципального района» (в действующей редакции), Положением об оплате труда работников МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» от 01.08.2018. № 3 (в действующей редакции).

1.2. Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новоталицкий детский сад «Солнышко» (далее - Учреждение) и повышения качества образовательного процесса, сохранения и укрепления здоровья воспитанников, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, эффективного решения поставленных задач.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются коллегиальным органом управления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, по представлению руководителя учреждения. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя образовательного учреждения.

2.1.1. Для установления педагогическим работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

2.1.2. Порядок, размеры, условия осуществления выплат стимулирующего характера, шкала процентов для критериев оценки показателей качества работы, форма представления материалов по самоанализу деятельности работников Учреждения разрабатывается Комиссией.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения.

2.1.4. Педагогические работники предоставляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца, следующего за отчетным периодом.

2.1.5. На каждого педагогического работника оформляется критериальный лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.1.6. Комиссия имеет право не засчитывать баллы по определенному критерию в случаях подтверждения фактов их не достижения (наличие жалоб, служебных записок и т.д.).

2.1.7. На основании всех поступивших материалов, Комиссия принимает решение о присуждении выплат стимулирующего характера. Принятое решение оформляется протоколом.

2.1.8. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения принимает решение о назначении выплат стимулирующего характера, снижению конкретному работнику выплат стимулирующего характера или их не начислении. Решение руководителя Учреждения реализуется посредством издания приказа.

2.1.9. О размере стимулирующих выплат старшему воспитателю руководитель Учреждения принимает решение самостоятельно, в соответствии с критериями и показателями по должности.

2.1.10. Педагогическим работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера по баллам не производится. По решению руководителя Учреждения педагогическим работникам может быть установлена выплата стимулирующего характера в абсолютном размере.

2.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок, премий).

3.1. В целях поощрения работников муниципальных образовательных учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- за качество выполняемых работ;

- за классность водителям автомобилей до 25%;

- за сложность и напряженность труда водителя автомобиля до 175%;

- за ненормированный рабочий день водителя автомобиля до 100%;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

- стимулирующая выплата за востребованность обучающимися дополнительными общеразвивающими программами;

- за особые условия труда и сложность выполняемых задач;

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в плане финансово – хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

3.1.1. Работникам образовательного учреждения на определенный период (месяц, квартал,

полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.1.2. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук – 25% от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
- доктор наук – 45% от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
- за ведомственный нагрудный знак по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10% от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20% от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

3.1.3. В целях поэтапного доведения средней заработной платы педагогическим работникам учреждения до установленных уровней, педагогическим работникам могут устанавливаться ежемесячные выплаты стимулирующего характера за показатели обеспечения качества и доступности образования с учетом дифференциального подхода в рамках одной должности, в том числе за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета:

- педагогических работников дошкольного образовательного учреждения - 100% от средней заработной платы в сфере общего образования Ивановской области.

3.1.4. Работникам образовательного учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в образовательном учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Работникам муниципальных образовательных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

3.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

3.4. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель образовательного учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в положении о стимулирующих выплатах соответствующего образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательного учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников образовательного учреждения, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы образовательного учреждения (структурного подразделения образовательного учреждения);
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

Основанием для премиальных выплат работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием в нем размера премиальных выплат в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.7. Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.8. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении, в следующих размерах:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса-10% от оклада (должностного оклада);
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса-20% от оклада (должностного оклада);
- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса-10% от оклада (должностного оклада);
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса-25% от оклада (должностного оклада).

3.9. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам образовательного учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определённый указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач до

200 % оклада (должностного оклада).

3.10. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы с учетом учебной работы сверх установленной нормы часов).

4. Снижение и лишение выплат стимулирующего характера работникам.

4.1. Снижение или лишение выплат стимулирующего характера работникам может быть обусловлено следующими нарушениями:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима Учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов Учреждения;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением

(невыполнением) работником трудовых обязанностей;

- ухудшение качества оказываемой услуги.

4.2. Решение о снижении или лишении надбавок стимулирующего характера принимается Комиссией по представлению руководителя Учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения (по членам профсоюза)

4.3. Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- невыполнение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников - до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников - до 50%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов - до 50%;
- нарушение должностной инструкции - до 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка - до 100%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.) - до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) - до 50%;
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения - до 50%.

5. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения

5.1 Критерии эффективности деятельности педагогических работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

КРИТЕРИИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ

воспитателя _____

с _____ по _____

Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии (штрафные и дополнительные баллы)	Итог
1. Здоровьесбережение				
Посещаемость. Заболеваемость.	0-2			
Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей (в т.ч. случаев травматизма)	0-2			
Выполнение санитарно-гигиенического режима(санитарное состояние помещений и прогулочных участков, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе, личная гигиена детей, проветривание и т.д.)	0-2			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса				
Предметно-развивающая среда (оформление групп, прогулочных участков и т.д.)	0-3			
Работа с документацией.	0-2			
Инновационная деятельность (внедрение инновационных идей, использование ИКТ).	0-2			
Самообразование (аттестация, повышение квалификации, план самообразования и его выполнение).	0-3			
Результативность образовательной деятельности (положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики и мониторинга).	0-2			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников				
Участие сотрудников в мероприятиях (в т.ч. в общественных, социально значимых и др.) – ДОУ; – районных; – региональных; – всероссийских	0-4			
Участие воспитанников в мероприятиях – ДОУ; – районных; – региональных; – всероссийских	0-4			
4. Работа с родителями				
Активные формы работы.	0-3			
Наглядная информация.	0-3			
Отсутствие конфликтов, жалоб; отсутствие долгов по родительской плате.	0-1			
5. Общественная работа (профсоюз, участие в комиссиях, советах ДОУ, общественных мероприятиях, наставничество)	0-4			
6. Особые условия работы (отсутствие больничных, замещение отсутствующего работника, совмещение, дополнительные нагрузки и т.п.)	0-4			

Воспитатель _____ (_____)

Председатель комиссии по распределению баллов _____ 7 _____ (_____)

КРИТЕРИИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ

музыкального руководителя _____

с _____ по _____

Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии (штрафные и дополнительные баллы)	Итог
1. Здоровьесбережение				
Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей (в т.ч. случаев травматизма)	0-2			
Выполнение санитарно-гигиенического режима (санитарное состояние помещений, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в зале и группе, проветривание и т.д.)	0-2			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса				
Предметно-развивающая среда (оформление музыкального зала, групп и т.д.)	0-3			
Работа с документацией.	0-2			
Инновационная деятельность (внедрение инновационных идей, использование ИКТ).	0-2			
Самообразование (аттестация, повышение квалификации, план самообразования и его выполнение).	0-3			
Результативность образовательной деятельности (положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики и мониторинга).	0-2			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников				
Участие сотрудников в мероприятиях (в т.ч. в общественных, социально значимых и др.) – ДОУ; – районных; – региональных; – всероссийских	0-4			
Участие воспитанников в мероприятиях – ДОУ; – районных; – региональных; – всероссийских	0-4			
4. Работа с родителями				
Активные формы работы.	0-3			
Наглядная информация.	0-3			
Отсутствие конфликтов, жалоб.	0-1			
5. Общественная работа (профсоюз, участие в комиссиях, советах ДОУ, общественных мероприятиях, наставничество).	0-4			
6. Особые условия работы (отсутствие больничных, замещение отсутствующего работника, совмещение, дополнительные нагрузки и т.п.)	0-4			

Музыкальный руководитель _____ (_____)

Председатель комиссии по распределению баллов _____ (_____)

КРИТЕРИИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ

старшего воспитателя _____

с _____ по _____

Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии (штрафные и дополнительные баллы)	Итог
1. Работа с кадрами.				
Консультации, оказание помощи в повышении квалификации, аттестации, самообразовании.	0-3			
2. Контроль качества и содержания воспитательно-образовательного процесса				
Предметно-развивающая среда (оформление групп, прогулочных участков и т.д.)	0-3			
Работа с документацией				
– собственной	0-2			
– педагогов ДОУ	0-2			
Инновационная деятельность (внедрение инновационных идей, использование ИКТ).	0-2			
Результативность образовательной деятельности (положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики и мониторинга).	0-2			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников				
Участие педагогов в мероприятиях (в т.ч. в общественных, социально значимых и др.)				
– ДОУ;	0-4			
– районных;				
– региональных;				
– всероссийских				
Участие воспитанников в мероприятиях				
– ДОУ;	0-4			
– районных;				
– региональных;				
– всероссийских				
Организация и проведение мероприятий на базе ДОУ				
– общесадовых;	0-3			
– районных;				
– региональных				
4. Работа с родителями				
Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	0-3			
Наглядная информация.	0-3			
5. Общественная удовлетворённость: отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников.	0-2			
6. Общественная работа (профсоюз, участие в комиссиях, советах ДОУ, общественных мероприятиях, наставничество)	0-4			
7. Особые условия работы (отсутствие больничных, замещение отсутствующего работника, совмещение, дополнительные нагрузки и т.п.)	0-4			

Старший воспитатель _____ (_____)

Председатель комиссии по распределению баллов _____ (_____)

КРИТЕРИИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ учителя-логопеда _____

с _____ по _____

Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии (штрафные и дополнительные баллы)	Итог
1. Здоровьесбережение				
Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей (в т.ч. случаев травматизма)	0-2			
Выполнение санитарно-гигиенического режима(санитарное состояние помещения, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в кабинете, проветривание и т.д.)	0-2			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса				
Предметно-развивающая среда (оформление лого-пункта, методическое содержание)	0-3			
Работа с документацией.	0-2			
Инновационная деятельность (внедрение инновационных идей, использование ИКТ).	0-2			
Самообразование (аттестация, повышение квалификации, план самообразования и его выполнение).	0-3			
Разработка и внедрение авторских методик, технологий в коррекционную работу	0-2			
Результативность коррекционно-развивающей помощи детям (положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики и мониторинга).	0-2			
3 Активное участие педагога				
Участие в семинарах, обмен опыта, проведение открытых занятий, выставок методических разработок.	0-1			
Участие в профессиональных конкурсах	0-1			
3. Работа с родителями				
Активные формы работы.	0-2			
Общественная удовлетворённость	0-1			
Наглядная информация.	0-2			
Отсутствие конфликтов, жалоб.	0-1			
4. Общественная работа (профсоюз, участие в комиссиях, советах ДОУ, общественных мероприятиях, наставничество)	0-4			
5. Особые условия работы (отсутствие больничных, замещение отсутствующего работника, совмещение, дополнительные нагрузки и т.п.)	0-4			

Логопед _____ (_____)

Председатель комиссии по распределению баллов _____ (_____)

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 6 листов
Дата «27 декабря» 2026 г.
Заведующий ДОУ
Шакирзанова М.А.

