

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный от общего собрания  
работников ДОУ Лобанов Е.Е. Лобанова  
Протокол № 3 от 25.12.2025г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий

Ю.В. Хупения  
Приказ № 176-А от 25.12.2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 102»**

**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», (в ред. постановлений Администрации г. Иванова от 30.12.2011 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012 № 2907, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09.2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 10.06.2015 № 1223, от 11.12.2017 № 1711, от 28.10.2019 № 1663, от 04.03.2020 № 259, от 26.10.2021 № 1224), Методических рекомендаций Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «По разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников».

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

1.3. Фонд стимулирующих выплат формируется из областных субсидий, экономии фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за государственные и ведомственные награды и ученые степени
- муниципальные надбавки
- за качество работы
- премии

1.5. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в настоящем положении с учетом мнения управляющего совета Учреждения.

1.6. Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.7. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в абсолютном значении и устанавливаются в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

## **1. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени.**

1.1. за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20%;

1.2. за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10%;

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

- кандидат наук – 25%;
- доктор наук – 45%.
- 

## **2. Выплаты муниципальных доплат**

2.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующий;
- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующего по АХР;
- педагогическим работникам муниципальная доплата за категорию МБДОУ в размере – 15% от должностного оклада.

2.2. Выплата 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).

2.3. Установлена дополнительная выплата поварам, шеф-поварам дошкольных образовательных учреждений в размере:

- 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей (основание – постановление Администрации города Иванова от 03.03.2025 № 408)

Дополнительная выплата поварам, шеф-поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.

В случае если размер месячной заработной платы повара, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам, шеф-поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ. Регламент работы комиссии.**

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера (персональная надбавка) по результатам труда за показатели эффективности педагогической деятельности за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета.

3.1. Для обеспечения государственно–общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет учреждения создает Комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

Комиссия формируется на три года на паритетной основе. Количественный состав комиссии – не менее 4 человек.

3.2. В состав Комиссии входят представители администрации (заместитель заведующего по учебно–воспитательной работе), члены Управляющего совета, представительного органа учреждения, уполномоченный от общего собрания работников ДООУ. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

3.3. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников).

3.4. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат (персональная надбавка) рассматриваются Комиссией один раз в 6 месяцев.

3.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности деятельности работников учреждения, проводимого согласно критериям эффективности профессиональной деятельности.

3.6. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников по каждой профессии и группе детей рассматриваются и утверждаются управляющим советом образовательной организации.

3.7. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах, от 1 до 10.

3.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитывается отчет работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем, медицинской сестрой.

3.9. Педагогические работники представляют заведующему, старшему воспитателю отчет о проведенной работе.

3.10. Старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР и руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников ко утвержденным критериям.

3.11. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат;
- денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- итоговые протоколы мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику учреждения за истекший период, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумма баллов оценки

профессиональной деятельности по каждому работнику.

3.12. 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.

3.13. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла (в зависимости от группы) умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника.

3.14. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников знакомит каждого работника с итоговым протоколом мониторинга его профессиональной деятельности.

3.15. С момента ознакомления с итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной

деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 рабочих дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 рабочих дней решение Комиссии об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работника вступает в силу.

3.16. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат (персональной надбавке) со ст.372 ТК РФ.

3.17. Стимулирующая выплата назначается как по основному месту работы в данном учреждении, так и при работе по совместительству.

3.18. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы, отгулы).

3.19. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается (по решению комиссии):

- при наличии нарушений: финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины,

- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников.
- 3.20. Вновь принятому работнику на период до трех месяцев стимулирующие выплаты устанавливаются в размере не менее 10% от оклада.
- 3.21. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от оклада.
- 3.22. Работнику, вышедшему из декретного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от оклада.

#### **4. Порядок распределения премиальных выплат.**

4.1. В учреждении могут осуществляться следующие виды премирования:

- 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;
- премия за увеличенный объем работ;

4.2. Основанием для премирования является:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- увеличенный объем работ;
- качественная подготовка и своевременная сдача документации и отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- 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.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

4.3. Вышеперечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, при его наличии.

4.4. Премиальные выплаты работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год также, как и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Руководителем учреждения, с учетом мнения Управляющего Совета.

4.5. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателя Управляющего совета

и с последующим информированием Комиссии о стимулирующих выплатах.

4.6. Премии в связи с юбилеями:

Юбилейными датами определены даты: 50 и 55 лет и т.д. в сумме 2000 (две тысячи) рублей.

4.7. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота управления образования – 1000 руб.
- Благодарность Департамента образования Ивановской области – 1000 рублей.
- Почетная грамота и благодарность Министерства образования – 1500 рублей.
- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова – 2000 рублей.
- Благодарность и Почетная грамота Губернатора Ивановской области – 3000 рублей.

## **5. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений.**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

5.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

5.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.