

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 145 города Пензы «Радуга»
(МБДОУ детский сад № 145 г. Пензы)**

Мнение профсоюзного комитета учтено
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 145
г. Пензы

_____/И.Ф. Богомолова/

Протокол № 19а от 29.08.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ детского
сада № 145 г. Пензы
_____/С.Ю. Кузьмина/

Приказ № 238 - О от 29.08.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной
помощи и премиальных выплатах работникам Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада № 145 города Пензы «Радуга»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной помощи и премиальных выплатах (далее по тексту – Положение) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга» (далее по тексту – Учреждение) регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, обеспечивает дифференцированный подход к определению размеров выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемой работы работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации города Пензы от 27.03.2009 г. № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с изменениями от 27.08.2022 № 1239/1), [письмом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. N АП-1073/02), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, Положением о системе оплаты труда работникам МБДОУ детский сад № 145 г. Пензы, Уставом Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются «Положением о порядке и условиях распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга» и «Положением о комиссии по установлению регламента условий и порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 145 г. Пензы» в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера отвечают уставным задачам Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

1.7. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.8. Критерии оценки труда работников выражаются в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

1.9. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

1.11. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность- размер вознаграждения работника должен определяться на основе

объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.12. При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности Учреждения. И используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

1.13. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В настоящем локальном акте о выплатах стимулирующего характера предусматривается право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно с учетом оценки показателей эффективности деятельности работников Учреждения за месяц.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель)

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствующем порядке по итогам оценки эффективности деятельности педагогических работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в баллах по результатам за месяц.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц является прилагаемая карта оценки эффективности деятельности педагогического работника (Приложение 1). Данная карта заполняется лично педагогическим работником.

Объективность заполнения карты рассматривает комиссия по установлению размеров стимулирующих выплат. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течение 2-х рабочих дней.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, ушедшим на пенсию, уволенным по сокращению штатов, а также находящимся в отпуске, на лечении, курсах повышения квалификации или вновь пришедшим на работу в Учреждении – выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

Размер выплаты стимулирующего характера труда педагогического работника определяется по формуле:

$Пр = Вст. / Б \times С$, где

Пр – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику на месяц,

Вст – сумма стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на месяц,

Б – общая сумма баллов, набранная всеми педагогическими работниками,

С – сумма баллов, набранная педагогическим работником на основании карты оценки эффективности деятельности.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), обслуживающего персонала (ОП)

Размеры выплат стимулирующего характера работникам АУП (заместитель заведующей, главный бухгалтер); УВП (начальник хозяйственного отдела, инженер по охране труда, экономист, делопроизводитель); ОП (повар, шеф-повар, кладовщик, подсобный (кухонный) рабочий, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания, дворник, сторож, уборщик служебных помещений) устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании следующих критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в % отношении от базового оклада по результатам за месяц. Перечень оснований для выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого персонала и техническому персоналу изложен в Приложении 2.

Выплаты стимулирующего характера работникам УВП (помощник воспитателя); устанавливаются в соответствующем порядке на основании критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в % по результатам за месяц.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц является прилагаемая карта оценки эффективности деятельности помощника воспитателя (Приложение 3). Данная карта заполняется лично помощником воспитателя.

Объективность заполнения карты рассматривает комиссия по распределению стимулирующей части ДОУ. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течение 2-х рабочих дней.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, ушедшим на пенсию, уволенным по сокращению штатов, а также находящимся в отпуске, на лечении, курсах повышения квалификации или вновь пришедшим на работу в Учреждение – выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

Размер выплаты стимулирующего характера труда помощника воспитателя определяется по формуле:

$$Пр = \frac{Вст.}{Б \times С} \times 100$$

Пр – размер стимулирующей выплаты помощника воспитателя на месяц,
Вст – сумма стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на месяц,
Б – общая сумма баллов, набранная всеми помощниками воспитателя,
С – сумма баллов, набранная помощниками воспитателя на основании карты оценки эффективности деятельности.

4. Порядок оказания премиальных выплат и материальной помощи работникам Учреждения

4.1. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться премиальная выплата и материальная помощь.

4.1.2. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы (по итогам месяца, квартала, года) и материальной помощи определяется в абсолютном размере.

4.1.3. Премиальная выплата производится по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.1.4. В целях обеспечения социальных гарантий и в чрезвычайных для работников обстоятельствах, им может быть выплачена материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину тарифной ставки по разряду рабочего или базового оклада, установленной на день ее выплаты.

4.1.5. Заведующему решение о премиальной выплате и размере материальной помощи устанавливается приказом Управления образования города Пензы.

4.2. Перечень оснований для начисления премиальной выплаты и материальной помощи работникам МБДОУ детский сад № 145 г. Пензы.

Премиальные выплаты	
1	выполнение важных и ответственных работ для функционирования учреждения в течение определенного календарного периода;
2	участие и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
	участие в общественно значимых мероприятиях;

3	в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет, датами достижения пенсионного возраста; закон РФ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсии» от 03.10.2018г № 530-ФЗ);
4	непосредственное участие в реализации национальных проектов;
5	организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения (участие в значимых мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня)
7	по итогам работы за месяц, за квартал, за полугодие, 9 месяцев, календарный или учебный год
8	в связи с профессиональными праздниками: День дошкольного работника, 8 Марта, День бухгалтера, День защитника Отечества, и др
9	По случаю награждения работника грамотами Управления образования, Администрации города Пензы, Министерства образования Пензенской области, Министерства образования Российской Федерации
Материальная помощь	
10	длительное лечение в стационаре, операции, связанные с тяжелым заболеванием работника;
11	длительное лечение в стационаре, операции, связанные с тяжелым заболеванием несовершеннолетних детей работника;
12	потеря (смерть) близких родственников работника (муж, жена, дети, родители);
13	утрата имущества при чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясение и т.д.).
Выплата единовременных пособий	
14	единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом, либо в связи с приобретением права, на досрочную страховую пенсию по старости

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения;
- полностью или частично за нарушение требований должностной инструкции, инструкции по охране труда.

6. Заключительные положения

- 6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.
- 6.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента согласования с председателем профсоюзного комитета и утверждения приказом заведующей Учреждения.
- 6.3. Настоящее положение действует с 01.09.2025 года и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

