

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №25 ГОРОДСКОГО ОКРУГА КИНЕШМА
(МБДОУ детский сад №25)**

СОГЛАСОВАНО

председатель профкома ЦПО
МБДОУ детского сада №25



С.Е. Иванушкина

«25» 08

2025



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ детского сада №25



О.В. Тугунова

2025

**ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО И
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЯХ
И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МБДОУ детского сада №25**

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, единовременных премиях и материальной помощи работникам МБДОУ детского сада №25 (далее – Положение) разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №25 городского округа Кинешма (далее – детский сад) в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 29.10.2008 № 3322п «О введении новых систем оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений городского округа Кинешма, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки», постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 30.12.2008 № 4112п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма, подведомственных управлению образования администрации городского округа Кинешма», руководствуясь Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада №25, Уставом МБДОУ детского сада №25.

1.2. Положение определяет виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременных премий и материальной помощи, порядок их установления работникам детского сада. Положение распространяется на все категории работников детского сада.

1.3. Условия установления выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются частью заработной платы и одновременно выплачиваются работникам детского сада путем перечисления денежных средств на банковскую карту.

1.5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут изменяться в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, Ивановской области, муниципальными правовыми актами городского округа Кинешма, а также локальными нормативными актами детского сада

1.6. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Выплаты компенсационного характера - дополнительные выплаты работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, и установленные с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2025 и действует до принятия нового Положения.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Работникам детского сада осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада (оклада).

Заведующий принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника) устанавливаются работникам детского сада в размере:

- выполнение наставнической деятельности – 10% от должностного оклада;
- работа в Службе ранней помощи – 30% от должностного оклада;
- работа в Консультационном пункте – 30% от должностного оклада.

2.5. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в группах компенсирующей направленности, устанавливаются работникам детского сада в размере:

- педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом – 20%;
- работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 15%.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению заведующего детским садом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

3.2. Работникам детского сада устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (*приложение 1*):

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

3.2.1. Работникам детского сада на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства детского сада;

- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

3.2.2 Работникам детского сада устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

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

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

3.2.3. 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 критериев оценки эффективности труда работников детского сада.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников детского, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы детского сада;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника (высокая посещаемость, низкая заболеваемость, снижение количества семей, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних);
- позитивные результаты внеурочной деятельности воспитанников (кружковая работа, конкурсное движение и др.)

Премияльные выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника и максимальными размерами указанные премии не ограничены.

3.2.4 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента-1,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается заведующим детского сада персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в детском саду с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам учреждений образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:
 - 1.3 (не менее) - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - 1.4 - инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
 - 1.5 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада;
 - 1.6 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности детского сада;
 - 1.7 - качественная подготовка и сдача отчетности;
 - 1.8 - участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.
- работникам детского сада, отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих:
 - 1.8 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника детского сада 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.

3.2.5. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам детского сада, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач - до 200 процентов от должностного оклада.

3.3. Процедура оценки деятельности работников:

- педагогические работники самостоятельно оценивают свою деятельность по критериям в балловом эквиваленте за предыдущий год;
- педагоги, в дополнение к критериальному листу, предоставляют комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, действующей на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда МБДОУ детского сада №25 (далее – комиссия), описательный отчет о проделанной работе;
- комиссия оценивает деятельность работников, определяет набранное количество баллов и оформляет результат протоколом комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

3.4. Положением устанавливается особый порядок начисления выплат стимулирующего характера следующим категориям работников:

- впервые поступившим на работу после окончания учебы;
- перешедшим из другого учреждения;
- имеющим перерыв в работе;
- находившимся на больничном листе длительное время.

Выплаты стимулирующего характера начисляются вышеперечисленным работникам без заполнения критериального листа, из расчета одного должностного оклада (за фактически отработанное время).

Особый порядок применяется на срок до 6 месяцев. В течение этого периода работник вправе предоставить комиссии отчет о проделанной работе в соответствии с показателями по критериям. На основании отчета работника комиссия обязана оценить его деятельность в балловом эквиваленте.

3.5. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает заведующий детским садом, при этом учитываются:

- показатели;
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;
- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в Положении об оплате труда работников МБДОУ детского сада №25 с учетом мнения представительного органа работников детского сада.

3.6. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера может быть досрочно пересмотрен или отменен приказом по детскому саду.

Выплаты стимулирующего характера могут быть пересмотрены или отменены в отношении только тех входящих в состав его заработной платы выплат, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

Размер такого снижения выплаты стимулирующего характера не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20%.

4. Порядок и условия выплат единовременных премий и оказания материальной помощи

4.1. В пределах фонда оплаты труда детского сада:

- могут выплачиваться единовременные премии:
 - к государственным праздникам (Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день) – до 10000 рублей;
 - к профессиональному празднику (День дошкольного работника) – до 10000 рублей;
 - в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) – до 2000 рублей;
- по заявлению работника может быть оказана материальная помощь – до 10000 рублей.

4.2. Выплаты единовременной премии работникам детского сада осуществляется за счет средств, не предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

4.3. Установление размера и выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам производится по решению заведующего детским садом в соответствии с приказом по детскому саду.

Приложение №1
к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего характера,
единовременных премиях и материальной помощи
работникам МБДОУ детского сада №25

КРИТЕРИАЛЬНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ФИО педагога: _____ **Должность:** _____

1. За интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплаты	Период начисления
Оперативное выполнение особо важных заданий руководства	до 10000 рублей	месяц
Интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ	до 2000 рублей	год
Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ	до 10000 рублей	На период реализации проекта (программы)
2. За качество выполняемых работ	% от должностного оклада	Период начисления
Кандидат педагогических наук	25%	Постоянно со дня присвоения (приказа)
Доктор педагогических наук	45%	
Ведомственный нагрудный знак	10%	
Почетное звание по профилю педагогической деятельности	20%	
3. Премияльные выплаты по итогам работы	Баллы	Период начисления
3.1. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы ДОО		
Наличие комплексно-тематического плана работы в соответствии с утвержденной формой	10	год
Наличие журнала учета посещаемости, своевременная подготовка табеля посещаемости	1	
Соблюдение режима дня	1	
Соблюдение расписания образовательной деятельности	1	
Проведение педагогической диагностики (2 раза в год)	1	
Проведение родительских собраний (2 раза в год)	1	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	2	
Осуществление контроля за соблюдением родителями условий договора об образовании	2	
Итого по п. 3.1.	19	
3.2. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОО		
Образовательные ситуации (занятия) - ежедневно	12	год
Праздники, досуги, развлечения – не менее 1 раза в месяц	4	

Гимнастика (утренняя, пальчиковая, артикуляционная, после сна) – ежедневно	4	
Оформление наглядной информации для родителей (сменяемость не менее 2 раз в месяц)	1	
Мероприятия по психолого-педагогическому просвещению родителей (тренинги, мастер-классы, семейные праздники, семейные конкурсы, семейные гостиные, игротеки, интеллектуальные игры, творческие мастерские - не менее 3 раз в год)	4	
Качественная организация приема пищи детьми	2	
Итого по п. 3.2.	27	
3.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		
<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	% от должностного оклада	Период начисления
Наличие высшего образования	15	год
Соответствие занимаемой должности	15	
Первая квалификационная категория	25	
Высшая квалификационная категория	35	
Стаж педагогической работы:		
- 2-5 лет	5	
- 5-10 лет	10	
- 10-20 лет	15	
- свыше 20 лет	20	
<i>Применение технологии проектной деятельности</i>	Баллы	Период начисления
Участие в реализации общесадового проекта	4	год
Разработка и реализация собственного проекта	9	
<i>Применение технологии сотрудничества</i>	Баллы	Период начисления
Совместные мероприятия с семьями воспитанников (занятия, акции, субботники, экскурсии, маршруты выходного дня, выставки и др.) – не менее 6 раз в год	3	год
Совместные мероприятия с социальными партнерами (занятия, досуги, развлечения, праздники, экскурсии, концерты, спектакли и др.) – не менее 2 раз в год	2	
<i>Применение технологии эффективной социализации воспитанников</i>	Баллы	Период начисления
Быстрая и легкая адаптации детей раннего возраста	4	год
<i>Применение информационно-коммуникационных технологий</i>	Баллы	Период начисления
Публикации в социальных сетях - не менее 4 раз в месяц	3	год
Создание электронных образовательных ресурсов для детей, педагогов и родителей	4	
<i>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</i>	Размер выплаты	Период начисления
Выступление (публикация, мастер-класс) на мероприятии для педагогического сообщества (конференция, семинар, круглый стол, педсовет):		месяц
- на уровне детского сада	до 2000 рублей	
- муниципальном (межмуниципальном) уровне	до 4000 рублей	

- региональном, межрегиональном уровне - федеральном (международном) уровне	до 8000 рублей до 10000 рублей	
Участие в проведении городских (областных) массовых мероприятий (праздники, фестивали, родительские собрания)	до 5000 рублей	
Участие (победа) педагога в конкурсе педагогического мастерства	до 10000 рублей	
<i>Участие в работе рабочих групп педагогов</i>	Размер выплаты	Период начисления
Руководство психолого-педагогическим консилиумом	до 500 рублей	месяц
Участие в работе ПМПК	до 3000 рублей	месяц
Руководство творческой группой	до 2500 рублей	месяц
Участие в работе творческой группы	до 2000 рублей	месяц
Ведение официального сайта детского сада	до 1500 рублей	год
Ведение групп детского сада в социальных сетях	до 1000 рублей	год
<i>Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды</i>	Баллы	Период начисления
В группе	3	год
На прогулочном участке	2	
В свободном образовательном пространстве здания и на территории детского сада	2	
Привлечение внебюджетных средств на развитие группы (работа со спонсорами)	2	
Итого по п. 3.3.	38	
3.4. Позитивные результаты деятельности педагога		
Обеспечение высокой посещаемости в группе: - от 85 до 90% - от 80 до 85% - менее 85%	2 1 0	
Снижение заболеваемости воспитанников - от 5 до 10% - от 10 до 15% - более 15%	2 1 0	
Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в ДОУ	1	
Работа с семьями, стоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1	
Итого по п. 3.4.	6	
3.5. Позитивные результаты внеурочной деятельности воспитанников	Размер выплаты	Период начисления
Участие (победа) воспитанников в конкурсе	до 5000 рублей	месяц
Участие воспитанников в фестивалях детского творчества	до 3000 рублей	месяц
Кружковая работа	До 6000 рублей	полугодие
4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу: - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	1.3	год

- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;	1.4	
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада;	1.5	
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности детского сада;	1.6	
- качественная подготовка и сдача отчетности;	1.7	
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.	1.8	
Максимальное количество баллов	90	