



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 31 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА**

155334 Ивановская обл., г. Вичуга, ул. Мира, д.32а, тел.2-00-31

Согласовано:

Председатель ППО

МБДОУ д/с № 31

Ширяева Н.К. Ширяева

29 сентября 2025 г



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ д/с № 31

О.Ю. Ефремова
Приказ № 62-0 от 29.09.2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 31
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ВИЧУГА**

Принято на общем собрании работников
протокол № 1 от 29.09.2025 г.

I. Общие положения

1.1.. Настоящее Положение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31 городского округа Вичуга (далее – Учреждение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», положением «О размерах и условиях оплаты труда», положением «О комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 31», Уставом Учреждения.

1.2. Стимулирующие выплаты – это выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

1.4. Источниками формирования фонда стимулирования является фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, целевые субсидии для стимулирования труда работников, привлеченные внебюджетные средства.

1.5. Положение определяет виды и порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

II. Виды и порядок выплат стимулирующего характера

2.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

2.2. 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 бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

2.3. Работникам учреждения на определенный период или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства 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 учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

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

- кандидат наук - 25 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома),

- доктор наук - 45 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

за ведомственный нагрудный знак по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения);

за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов 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.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в том числе, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам.

2.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, назначенной приказом заведующего Учреждением.

2.5.2. Работник Учреждения проводит самоанализ результатов своей трудовой деятельности за прошедшее полугодие, оценивая ее в баллах по критериям, заполняя при этом утверждённую форму листа самооценки

(Приложение № 1) и сдает его на рассмотрение в комиссию по распределению стимулирующей части ФОТ.

2.5.3. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ 2 раза в год проводит на своём заседании обсуждение результатов трудовой деятельности работников с учётом их листов самооценки и утверждает конечное количество набранных каждым работником баллов.

2.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в течение текущего полугодия ежемесячно по результатам труда за предыдущее полугодие.

2.5.5. Стоимость одного балла может изменяться в течение текущего полугодия и зависит от суммы, имеющейся на премиальные выплаты в каждом конкретном месяце.

2.5.6. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются работникам за фактически отработанное время.

2.5.7. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ ежемесячно направляется заведующему выписку из протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для издания приказа о назначении премиальных выплат по итогам работы.

2.5.8. Заведующему Учреждением, стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются отделом образования администрации городского округа Вичуга.

2.6. Иные премиальные выплаты назначаются руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. С инициативой о назначении премии работнику может выступать Учредитель, администрация Учреждения, Общее собрание работников, педагогический совет, Управляющий совет и т.д.

2.6.1. Премияльные выплаты могут быть:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за участие в общественной и методической работе;
- работникам, награждённым государственными, отраслевыми наградами Российской Федерации, а также наградами областного и муниципального уровней.
- другие.

2.6.2. При премировании учитывается:

- инициатива, творчество, 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача 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 организации, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, программ федерального, регионального, муниципального уровня.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

2.6.3. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении в пределах выделенных ассигнований.

2.7. 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 персонально в отношении конкретного работника по показателям и критериям оценки эффективности труда работников, установленным в 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 учреждения на персональный 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.

2.8. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные 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 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).

III. Заключительные положения

3.1. Учреждение на общем собрании работников может дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нём виды стимулирующих выплат и критерии оценки трудовой деятельности работников.

3.2. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты утверждается приказом заведующего Учреждением.

При этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

3.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в том числе, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам.

2.4.1. Премияльные выплаты по итогам работы распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, назначенной приказом заведующего

Учреждением.

2.4.2. Работник Учреждения проводит самоанализ результатов своей трудовой деятельности за прошедшее полугодие, оценивая ее в баллах по критериям, заполняя при этом утвержденную форму листа самооценки (Приложение № 1) и сдает его на рассмотрение в комиссию по распределению стимулирующей части ФОТ.

2.4.3. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ 2 раза в год проводит на своём заседании обсуждение результатов трудовой деятельности работников с учётом их листов самооценки и утверждает конечное количество набранных каждым работником баллов.

2.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в течение текущего полугодия ежемесячно по результатам труда за предыдущее полугодие.

2.4.5. Стоимость одного балла может изменяться в течение текущего полугодия и зависит от суммы, имеющейся на премиальные выплаты в каждом конкретном месяце.

2.4.6. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются работникам за фактически отработанное время.

2.5.7 Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ ежемесячно направляет выписку из протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ заведующему Учреждением для издания приказа о назначении премиальных выплат по итогам работы.

2.4.7. Заведующему Учреждением, стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются отделом образования Администрации городского округа Вичуга.