

**Приложение № 6
к коллективному договору**

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ №31 г.Шахты
Протокол №1 от 29.08.2025г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ №31 г.Шахты

 Н.Н.Предущенко
«29» 08 2025г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 31 г.Шахты

 В.Г.Розанова
приказ от 29.08.2025г. № 131-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах и надбавках, других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Детский сад № 31»

1. Общие положения.

1.1.Настоящее Положение о доплатах и надбавках, других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения (далее - Положение) в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении г.Шахты Ростовской области «Детский сад № 31» (далее - МБДОУ) разрабатывается с целью:

- повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства сотрудников;

- усиления социальной защиты и материальной поддержки сотрудников МБДОУ.

1.2. Положение разрабатывается в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;

- Устава МБДОУ № 31 г.Шахты;

- Постановлением Администрации города Шахты от 17.12.2021г. № 4044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты»

- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Детский сад № 31», утвержденного приказом от 29.08.2025г. № 131-ОД.

1.3. Положение разрабатывается администрацией МБДОУ и согласовывается с председателем ПК МБДОУ № 31 г.Шахты, обсуждается и принимается на собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.

2. Источники формирования поощрительного фонда.

2.1. Финансирование доплат и надбавок работникам МБДОУ производятся из фонда компенсационных и стимулирующих выплат в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.2. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в т.ч. за счет экономии фонда компенсационных выплат, тарифных ставок, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда.

3. Порядок материального поощрения и стимулирования.

3.1. Срок действия Положения - с 01.09.2025г. и действуют до изменения условий.

3.2. Положение распространяется на педагогический, административный, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал МБДОУ.

3.3. Выплата стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом ДО г.Шахты.

3.4. Целью установления доплат и надбавок является повышение эффективного развития деятельности, усиления ответственности работников, их творческой активности и повышения качества образовательного процесса.

3.5. Положение может быть изменено или отменено при недостаточном количестве или полном отсутствии средств фонда компенсационных и стимулирующих выплат МБДОУ.

3.6. Все виды доплат, выплат и надбавок к должностным окладам (тарифным ставкам) производятся по приказу руководителя. Они могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, инструкций по охране жизни и здоровья детей.

3.7. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1). Надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- 2). Надбавки за выслугу лет;
- 3). Надбавки за качество выполняемых работ
- 4). Премияльные выплаты по итогам работы.
- 5). Иные выплаты стимулирующего характера.

3.8. Конкретные размеры доплат, выплат, надбавок по видам и критериям устанавливаются руководителем ежемесячно, ежеквартально, 1 раз в год.

3.9. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном соотношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а так же в конкретной денежной сумме.

4. Показатели, влияющие на уменьшение премий и ее лишений.

- 4.1. Размеры премии могут быть уменьшены по причине:
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
 - нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
 - нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
 - нарушение работником педагогической этики;
 - обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за грубое, невнимательное отношение к детям);
 - детского травматизма по вине работника;
 - халатности к сохранности материально-технической базы;
 - отсутствие результатов работы с семьями;

- высокой заболеваемости детей;
- некачественное приготовление пищи, несвоевременное обеспечение смены белья;
- несвоевременное обеспечение продуктами.

4.2. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и советом трудового коллектива в индивидуальном порядке в каждом случае. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всему списочному составу, проработавшему полный календарный год, по усмотрению и приказу руководителя. Временным работникам и совместителям вознаграждения по итогам года не выплачиваются. Устанавливаются по МБДОУ следующие доплаты стимулирующего и компенсирующего характера:

5. Порядок и критерии выплат компенсационного характера.

5.1. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормы работы.

Доплаты	Размер	Должность	Подтверждающий документ
За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Не менее 35 % к должностному окладу (тарифной ставке)	сторож	Приказ
За работу в выходные и праздничные дни	100%	сторож	Приказ
За работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	Предусмотренные законодательством	Работники детского сада	Приказ

6. Порядок и критерии премирования, установлении надбавок за качество выполняемых работ.

6.1. Показателями премирования по итогам работы являются положительные результаты работы за отдельно взятый период (за месяц, квартал, год), к ним относятся:

6.1.1. Показатели премирования педагогического персонала

- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ № 31 г.Шахты у родителей, общественности, педагогического сообщества ;
- Высокий уровень исполнительской дисциплины, компетенции педагогического работника;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение родительской общественности к образовательной деятельности в группе и ДОУ в целом;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий всех уровней (муниципальный, региональный, областной и пр.)

6.1.2. Показатели премирования учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала

- Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений МБДОУ в соответствии с нормами СанПиНа;
- Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- Качественная работа по обеспечению охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);
- Поддержание территории МБДОУ в эстетическом виде;
- Качественное проведение ремонтных работ;
- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- Соблюдение исполнительской дисциплины;
- Обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

6.1.3. Показатели премирования административного персонала

- Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса в соответствии с ФГОС;
- Организация и проведение мероприятий (с размещением информации в СМИ) повышающих имидж МБДОУ у родителей и общественности;
- Инициатива, творчество во внедрении и применении в работе МБДОУ инновационных технологий;
- Участие в разработке локальных актов, особо важных работ и мероприятий;
- Отсутствие предписаний по проверкам организации воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ;
- Отсутствие грубых нарушений по результатам проверок контролирующих органов;
- Своевременное предотвращение аварийных ситуаций;
- Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана;
- Добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

7. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

Конкретный размер премии, надбавок может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.