

«ПРИНЯТО»

Решением Общего собрания работников
Государственного бюджетного дошкольного об-
разовательного учреждения
детский сад № 40 Кировского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 13 от 31.12.2019



«Мнение профсоюзного комитета учтено»

Протокол заседания № 2 от 31.12.2019

Председатель ПК

Е.К. Вониховская

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по Государственному бюджетному
дошкольному образовательному учреждению
детский сад № 40 комбинированного вида
Кировского района Санкт-Петербурга
№ 58 п. 6 от 31.12.2019



Н.В. Соснина

Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учре-
ждения детский сад № 40 комбинированного вида Кировского района
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 40 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», **Законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»**, Постановлением Правительства СПб от 1 ноября 2005 года №1671 (с изменениями на 13 марта 2014), распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1996-р, 09.09.2013 № 2071-р, от 30.09.2013 № 2292-р, распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений СПб», Распоряжения администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 г. № 2640-р, Устава ГБДОУ № 40, Коллективного договора между администрацией ГБДОУ № 40 и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, Положения о системе оплаты труда ГБДОУ № 40

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 40 Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБДОУ № 40 образовательное учреждение; ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего, стимулирующего характера.

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки.

2.1.1. компенсирующие доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

2.1.2. стимулирующие надбавки:

-надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ОУ;

- **премии**

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы ОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам ОУ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

2.3. Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок. Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности

работников учреждения **МОГУТ ОСУЩЕСТВЛЯТЬСЯ** в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Премии **МОГУТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНЫ** из фонда экономии заработной платы. Материальная помощь работникам **МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА** из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создается Комиссия (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.4. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора образовательного учреждения.

Основной задачей Комиссии является:

оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

На основании письменного решения Комиссии (ПРОТОКОЛ) издается приказ заведующего образовательного учреждения о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.

2.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат):

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения **МОГУТ УСТАНАВЛИВАТЬСЯ** за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок в процентах к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом директора образовательного учреждения.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.8. Критерии установления выплат.

3.8.1 *Доплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей работника;*

<i>Категория работников</i>	<i>Критерий оценки</i>	<i>Размер % отношение к должностному окладу</i>
Все работники	Доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге	До 15 % ежемесячно <u>ежемесячно</u>

За дежурства в выходные и праздничные дни	1200 руб. за 12 часов <u>ежемесячно</u>
За ведение работы с государственным заказом, работа с сайтом www.sberbank-ast.ru	Базовая единица ежемесячно
За поручения администрации, не предусмотренные настоящим Положением, с учетом специфики образовательного учреждения;	До 150%
За сопровождение сайта образовательного учреждения, ведение сайта www.bus.gov.ru , ПК «Имущество», ГИС «Энергоэффективность», tz.kis.gov.spb.ru , spb112.ru (паспорт КСОБ), Параграф	¼ базовой единицы руб. ежемесячно
За ведение совместных торгов	½ базовой единицы в период проведения
За ведение баз данных и программных комплексов (военского учета, мобилизации, ГО и ЧС и др.)	¼ базовой единицы за каждую базу при сдаче
за организацию питания работников ДОУ.	1/6 базовой единицы ежемесячно
Проведение работ по подготовке к новому учебному году (мелкий ремонт помещений, уборка помещений после ремонта), текущий мелкий ремонт.	До 100%
Председателю ПК	1/6 базовой единицы ежемесячно

3.8.2. Доплаты за особые условия труда

Категория работников	Критерий оценки	Размер % отношение к должностному окладу
Заместитель заведующей по АХР	Вредные условия труда	2%
Кладовщик	Вредные условия труда	2%
Повар	Вредные условия труда	3%
Кухонный рабочий	Вредные условия труда	2%
Помощник воспитателя	Вредные условия труда	2%
Помощник воспитателя во время карантина	Вредные условия труда	3%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщик служебных помещений)	Вредные условия труда	2%

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Вредные условия труда	2%
--	-----------------------	----

3.9 Выплаты стимулирующего характера

3.9.1. Надбавки за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда

Категория работников	Показатель	Критерии	Балл
Педагогические работники: - воспитатель; - музыкальный руководитель; - инструктор по физической культуре - учитель-логопед; - Учитель-дефектолог; - Педагог-психолог	Уровень овладения воспитанником группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования (результат мониторинга – май): ТНР - <75%, ЗПР - <40 % ТНР - 75% и более, ЗПР - 40 % и более	2 3
	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Доля мероприятий разного уровня, в которых воспитанники принимали участие: - детский сад - район - город	1 2 3
	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение плана по здоровьесбережению:	1-2
	Высокая стабильная посещаемость воспитанниками группы ДОУ	Отсутствие травматизма обучающихся	1
	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр. (копия Программы мероприятия, скриншот) - детского сада - районного уровня: очно / заочно (1 участие) - городского уровня: очно / заочно (1 участие) - всероссийского уровня: очно / заочно (1 участие)	1 2 / 1 3 / 2 4 / 3я
		Посещение семинаров, мастер-классов, откр. занятий в своб.от работы время (лист регист)	1
		Наличие методических разработок и публикаций (скриншот), активное ведение страницы на сайте, владение информационно-коммуникационными компетенциями (создание презентаций для использования в работе в ДОУ)	1
		Реализация проектной деятельности (предъявление паспорта проекта ст.воспитателю, подтверждение реализации - комиссии по ФДН) Участие в инновационной деятельности	1-2
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: КПД – конкурс педдостижений - районный: очно /призёр, победитель - городской: заочно /очно / призёр, победитель	2-4 -/1/2 1/2/ 4

		- всероссийский: заочно / очно / призёр, победитель	1/3/ 5
	Участие в работе проф.ассоциаций, сообществ (РМО, МО, творческая группа)	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ: выступление, представление методических разработок.	1
	Степень вовлечённости в систему пед. роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	1
	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации (аттестация)	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	1
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования (выполнение плана ежемесячно)	1
	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	1
		Работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями): мастер-класс, досуг	1
		Участие в проведении мероприятий ДОУ (роли на праздниках в др. группах, массовых мероприятиях ДОУ)	
	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации в ДОУ	1
		Ведение сайта образовательного учреждения	2
		Участие в работе комиссий образовательного учреждения (ППк, комиссия по ФДН)	1
		Выполнение дополнительных поручений администрации	1
	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (ОВЗ, дети-инвалиды, дети-сироты): группы с ТНР/ЗПР	1/ 2
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности.	1
- старший воспитатель	За подготовку педагогических кадров: победителей (призеров, лауреатов/ дипломантов) конкурсов, соревнований районного, городского, всероссийского и международного уровней)		2 3 4
	Участие в рабочей группе по реализации ФГОС ДО (разработка программ: образовательной программы дошкольного образования, программы развития, рабочих программ групп д/с и др. документации)		2
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного- образовательного процесса		1
	Реализация годового плана деятельности ГБДОУ, выполнение плана внутриучрежденческого контроля		1
	Высокий уровень взаимодействия с социальными партнерами ДОУ, повышение авторитета и имиджа ДОУ		1
	Наличие публикаций по распространению передового педагогического опыта		1
	Участие в работе методических объединений и творческих групп:		2

	- района; - города	3
	Распространение и обобщение передового педагогического опыта. Участие в работе научно-практических конференций, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов на уровне: - детского сада; - района; - города; - страны	1 2 3 4
	Участие в профессиональных конкурсах: - района; - города; - страны	2 3 4
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременную сдачу отчетов в вышестоящие и контролирующие организации)	1
<u>Руководители</u> <u>2 уровня:</u> - заместитель заведующей по АХР	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	1
	Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	2
	За своевременное и качественное выполнение государственного задания и ПФХД;	2
	За высокую результативность работы по итогам проверок различного уровня. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	2
	За грамотные и оперативные действия в условиях аварии;	2
	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	1
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременную сдачу отчетов в вышестоящие и контролирующие организации;	1
	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	2
<u>МОП:</u> - помощники воспитателя;	За сложность и напряженность труда и высокую плановую посещаемость детьми группы; (<u>представление администрации, ответственного</u>)	2
	за участие в организации и проведении открытых мероприятий, праздниках в группе, детском саду, районе, городе (исполнение роли, изготовление костюмов, атрибутов, оформление);(<u>представление организаторов</u>)	2
	Активная общественная работа (комиссии ОУ, района, города, органов самоуправления) (<u>приказ руководителя</u>)	3
	Наличие зафиксированных положительных отзывов, благодарностей в адрес работника со стороны родителей, общественных организаций (<u>копии</u>)	2
	за подрезку кустов, покос травы (<u>по представлению зам. зав. по АХР, зав. хозяйством</u>)	10
	мероприятия по озеленению учреждения (<u>по представлению зам. зав. по АХР, зав. хозяйством</u>)	3
	за интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц и т.д.) (<u>по представлению зам. зав. по АХР, зав. хозяйством</u>)	3
	за грамотные и оперативные действия в чрезвычайных ситуациях;(<u>по представлению зам. зав. по АХР, зав.</u>	5

	хозяйством)	
	Оказание помощи при уборке крупного, многочисленного мусора, снега после сильного снегопада (по представлению зам. зав. по АХР, зав. хозяйством)	3
	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ТБ, соблюдение Сан ПиН, отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности на деятельность сотрудника (документально подтвержденные жалобы)	3
	за организацию, проведение, участие в Дне благоустройства; (по представлению зам. зав. по АХР, зав. хозяйством)	3
- работники пищеблока	Организация питания работников ДОУ;	1
	Особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования;	2
	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	1
	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов.	2
	Качественное ведение документации	1
	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	1
	Соблюдение правил ведения складского хозяйства	1
- кастелянша;	Высокая результативность работы по итогам инвентаризации и списания	1
- кладовщик	Соблюдение правил ведения складского хозяйства	1
- рабочий по стирке и ремонту белья и спец. одежды;	Особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования;	1
	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	1
- уборщик производственных и служебных помещений;	Высокий уровень содержания помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа	1
	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	1
- уборщик территории;	Интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, огорода, песочниц и т.д.)	1
	Интенсивность работы в зимней период уборка большого количества снега, своевременная расчистка снега для подъезда хозяйственного автотранспорта	1
	Высокий уровень содержания территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа	1
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт, отсутствие жалоб на качество выполнения ремонтных работ от участников образовательного процесса	1
	Выполнение крупных ремонтных работ	2
Все работники	Высокая оценка работы вышестоящими контролирующими органами по результатам внешних и внутренних проверок учреждения	2
	Участия работников в общих мероприятиях ДОУ (конкурсы, выставки, развлечения, праздники и т.д.)	1
	Участие работников в работе органов самоуправления ГБДОУ	1
	Ведение общественной работы	1
	Проведение работ по подготовке к новому учебному году	1

	(мелкий ремонт помещений, уборка помещений после ремонта)	
	Участие в работах по благоустройству территории (работы в весенне-летний период, субботники)	1
	Качественное замещение временно отсутствующего работника или вакансию	1

К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме баллов в следующих случаях:

- - 0,25 % баллов - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия
- 5 % баллов - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия
- 0,85 % баллов - в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставлении ошибочных или недостоверных сведений

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка **МОЖЕТ БЫТЬ** установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для всех категории работников ОУ (как в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», категории «Прочие педагогические работники» согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071.; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, распоряжению администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р, так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», Вспомогательный персонал» и «Рабочие»)

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах (оценка различных показателей и критериев НЕ МОЖЕТ ПРОВОДИТЬСЯ В РАЗНЫХ ЕДИНИЦАХ, НЕ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ РАЗНЫЕ СИСТЕМЫ КРИТЕРИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ).

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (**должны быть внесены в приложения показатели и критерии эффективной деятельности ВСЕХ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**).

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

4.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

4.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая

определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;
- стоимость балла определяется по разным категориям работников для достижения целевого показателя по каждой категории работников
- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%

4.1.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

4.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

4.1.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Совета Образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения

4.2.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.2. Единовременная премия **МОЖЕТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ**:

4.2.2.1. К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет).

4.2.2.2. К юбилейным датам со дня образования **образовательного учреждения** (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет)

4.2.2.3. К праздникам: (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.2.2.4. **Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам** по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- . большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- . совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами

4.2.3. Единовременная премия **МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА** на основании приказа **руководителя образовательного учреждения** с учетом письменного решения (ПРОТОКОЛА) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

4.2.4. **Выплата премии за высокие результаты работы (УКАЗАТЬ КОНКРЕТНО И РАЗМЕР ПРЕМИИ УКАЗАТЬ!) при оказании дополнительных платных образовательных услуг МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА с учетом письменного решения (ПРОТОКОЛА) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.**

4.2.5. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного

образования является письменное мнение заведующего Отделением дополнительного образования. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части и главного бухгалтера.

4.2.6. Размер **премии** работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.2.7. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с учетом личного вклада в деятельность школы.

4.2.8. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам не может быть выплачена.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения **МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА** в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более **1-го** месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику **образовательного учреждения** в соответствии с приказом **руководителя образовательного учреждения** по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника **образовательного учреждения**. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.5. Материальная помощь выплачивается только из средств, полученных образовательной организацией от оказания платных образовательных услуг или иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной уставом. Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.

6. ЛИШЕНИЕ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

Доплаты и надбавки к должностным окладам не могут быть начислены в следующих случаях:

1. нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, должностных инструкций и инструктажа детей- 100%
2. нарушение действующих правил СанПиНа -100%
3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка- 100%
4. нарушение Приказа по охране жизни и здоровья детей- 100%
5. несчастный случай во время образовательного процесса-100%
6. обоснованные жалобы родителей -100%
7. дисциплинарное взыскание- 100%
8. невыполнение должностных инструкций- 100%
9. длительный больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск, очередной отпуск- 100%
10. несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и актов администрации ГБДОУ, учредителя, инспектирующих организаций- 100%.

С положением ознакомлены :

Заведующий ГБДОУ д/с № 40

Н.В.Соснина