

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада №16
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга,
протокол от 09.01.2025 №1

УТВЕРЖДАЮ

заведующий ГБДОУ детского сада №16
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
_____ Н.И.Демченко,
приказ от 09.01.2025 №1-р-а

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБДОУ детский сад № 16
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
_____ С.Н.Голубева
протокол от 09.01.2025 №1

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга)

Санкт-Петербург
2025

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о порядке материального стимулирования работников (далее – Положение). Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Приказом Гособразования СССР от 20.08.90 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР";
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;
- законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- распоряжением комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»;
- распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Методическими рекомендациями по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к письму от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении методических рекомендаций по введению эффективных контрактов», подписанного исполняющим обязанности председателя Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга Ю.В.Соляниковым);
- законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- федеральным законом от 23.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- приложение 1 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР (в редакции приказа Гособразования СССР от 3 января 1991 года N 1);
- приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2012 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.08.2016 №422н «О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 №630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 №514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 №109н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";
 - приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 №250н «Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)";
 - приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 №276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»;
 - приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"
 - приказом Минтруда РФ от 13.03.2023 N 136Н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-дефектолог";
 - постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
 - Законом Санкт-Петербурга О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 16 октября 2024 года;
 - действующими санитарными правилами и нормами;
 - региональным соглашением о минимальной заработной плате на текущий финансовый год;
 - Уставом ГБДОУ;
 - Коллективным договором ГБДОУ;
 - картами специальной оценки труда, составленными и применяемыми в ГБДОУ на основании федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда», др.
- 1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат, по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи;
- 1.3. Положение определяет возможные виды материального стимулирования работников ГБДОУ и порядок их установления.
- 1.4. Положение принимается Общим собранием работников ГБДОУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации, после чего утверждается руководителем ГБДОУ. Изменения и дополнения к Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.
- 1.5. Источниками материального стимулирования работников ГБДОУ являются надтарифный фонд (ФНД) и экономия фонда оплаты труда работников ГБДОУ.
- 1.6. Размер надбавок и доплат минимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемых работниками ГБДОУ.
- 1.7. Надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ не имеют гарантированного характера и определенных размеров, так как зависят от размера фонда оплаты труда и объективной оценки результатов труда работника за определенный период. В случае невыполнения установленных показателей и критериев оценки результативности работы, работнику может быть отказано в соответствующих выплатах.
- 1.8. Все виды материального стимулирования, за исключением материальной помощи, облагаются налогом на доходы физических лиц в соответствии с действующим законодательством.
- 1.9. Установление премий, материальной помощи, выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ в пределах фонда надбавок и доплат ГБДОУ производится комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ (далее – Комиссия). Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ.

- 1.10. На основании решения Комиссии заведующий ГБДОУ издает приказ о стимулирующих выплатах.
- 1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период.
- 1.12. Расходы по оплате труда работников ГБДОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.
- 1.13. Размер выплат из фонда материального стимулирования может быть снижен или полностью отменен:
- в случае сокращения фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
 - в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе заведующего ГБДОУ или в служебных записках заместителя заведующего, заведующего хозяйством, методиста, старшего воспитателя, медицинской сестры (по договору с поликлиникой);
 - на время отсутствия работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков;
 - за нарушение инструкций любого вида и трудовой дисциплины;
 - за наличие обоснованных жалоб от родителей.
- 1.14. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в ГБДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- а) выплаты компенсационного характера (доплаты),
- б) выплаты стимулирующего характера (надбавки),
- в) премии (за высокое качество работы; за успешное выполнение плановых показателей работы детского сада (в соответствии с Государственным заданием); к юбилейным датам (25 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д); поощрительные премии к праздничным датам: ко дню дошкольного работника, 8 Марта, 23 февраля и др.; по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии оснований и средств.
- г) материальная помощь.

3. Порядок установления доплат и надбавок к должностным окладам.

3.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам з/п) педагогическим и непедагогическим работникам, а также руководителю устанавливаются в рамках выделенных субсидий на фонд оплаты труда (далее ФОТ), который состоит из фонда должностных окладов (далее ФДО) сотрудников и фонда надбавок и доплат (далее ФНД).

3.2. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к ФДО и оформляется приказом вышестоящего органа по подчиненности.

3.3. Доплаты и надбавки к должностному окладу руководителя ГБДОУ устанавливаются приказом вышестоящего органа по подчиненности учреждения с учетом оценки деятельности учреждения.

3.4. О размере доплат и надбавок другим работникам ГБДОУ окончательное решение принимает заведующий ГБДОУ и оформляет свое решение приказом на основании настоящего Положения. Доплаты и надбавки могут быть установлены как на определенный период, так и на неопределенный срок, и выплачиваются за фактически отработанное время.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам ГБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) работникам в пределах утвержденных учредителем ассигнований надтарифного фонда.

4.3. Доплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с ч. 2 ст. 147 ТК РФ приказом руководителя в процентном отношении к должностным окладам и тарифным ставкам работников, которые по результатам специальной оценки условий труда оценены по 3-ему классу вредности. Конкретные размеры повышения оплаты труда (от 4 до 12%) устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации коллективным договором, трудовым договором, утверждаются руководителем ГБДОУ и оформляются отдельным приказом. (см. Приложение 1).

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников-совместителей.

4.4. Доплаты за привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни устанавливается в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Зарплата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, выплачивается в полном размере (письма Минтруда России от 11.03.2013 N 14-2/3019144-1157, Роструда от 18.02.2013 N ПГ/992-6-1, разд. 5 Рекомендаций Роструда, утвержденных Протоколом N 1 от 02.06.2014).

4.5. Доплаты компенсационного характера за сверхурочные работы производятся вследствие неявки сменяющего работника (за исключением замещения временно отсутствующего работника с согласия замещающего) или родителей воспитанников. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в ГБДОУ системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливается Комиссией ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы (совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания, увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) определяются соглашением сторон и оплата производится в соответствии с фактически отработанным временем, с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

4.7. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника по решению руководителя ГБДОУ, которое оформляется приказом руководителя ГБДОУ с указанием процентной доли от ставки имеющейся вакансии в тарификационном списке ГБДОУ (в случае замещения – для педагогических работников - в часах, для непедагогических работников – в днях).

4.8. Если доплата за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей или расширение зоны обслуживания устанавливается на срок более одного месяца, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием объема работы и сроков ее выполнения.

5. Порядок установления социальных выплат компенсационного характера.

5.1. Социальные выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки, которые предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в ГБДОУ по трудовому договору.

5.2. Назначение, размер, периодичность и порядок предоставления социальных выплат компенсационного характера определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга и осуществляются на основании распоряжения учредителя.

5.3. В ГБДОУ могут быть установлены социальные выплаты компенсационного характера:

а) ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

б) денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в пять лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы, при наличии подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации, были получены работником не менее, чем 5 лет назад (на основании п.6 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и распоряжения учредителя ГБДОУ).

5.4. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

5.5. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 4 к настоящему Закону Санкт-Петербурга.

5.6. Размер выплат: молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании – 5000 рублей, молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена – 4000 рублей.

5.7. В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

6. Выплаты (надбавки и доплаты) стимулирующего характера.

Положением предусматриваются следующие (надбавки и доплаты) выплаты стимулирующего характера:

- надбавки за эффективную деятельность педагогических работников ГБДОУ;

- надбавки за эффективную деятельность непедагогических работников ГБДОУ;

- доплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

6.1. Условия, порядок установления надбавки за эффективную деятельность педагогических работников ГБДОУ:

6.1.1. В целях повышения эффективности деятельности, усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий педагогическим работникам ГБДОУ производятся выплаты за эффективную деятельность.

Надбавки педагогическим работникам за эффективность профессиональной деятельности устанавливаются по балльной системе в соответствии с показателями и критериями, обозначенными в персональных картах самоанализа за:

- эффективность организации образовательной деятельности,
- эффективность инновационной деятельности, повышения качества образования,
- эффективность обеспечения безопасности, здоровья и жизни воспитанников,
- эффективность взаимодействия с семьей и социумом,
- интенсивность педагогического труда.

6.1.2. Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливаются в соответствии с показателями эффективности их деятельности (см. Приложение 2).

6.1.3. Расчет размера надбавки педагогического работника производится ежемесячно Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ в соответствии с Порядком расчета выплат по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (см. Приложение 3).

6.1.4. Количество баллов конкретного педагогического работника определяется по среднему значению по итогам работы шести месяцев Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ с учетом самооценки самого педагогического работника, служебных записок старшего воспитателя и методиста и наличия показателей критерия. Надбавка устанавливается на следующее полугодие, в течение которого количество баллов остается неизменным. Размер надбавки в баллах фиксируется в дополнительном соглашении к разделу «Оплата труда» трудового договора ГБДОУ и педагогического работника.

6.1.5. Денежный эквивалент 1 балла определяется в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов, набранных педагогами. Денежная сумма необходимой выплаты делится на суммарное количество баллов и получается стоимость 1 балла в текущем месяце.

6.1.6. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется исходя из суммы набранных педагогом баллов и цены одного балла. Цена балла может меняться в зависимости от изменения надтарифного фонда.

6.1.7. С ежемесячной стоимостью одного балла в текущем месяце педагогический работник знакомится дополнительно под роспись в соответствующем приказе руководителя ГБДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ.

6.1.8. Вновь поступившим на работу в ГБДОУ педагогическим работникам надбавки в соответствии с показателями эффективности устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ только по тем критериям, где могут быть предъявлены показатели критерия. Если в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с показателями эффективности устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ.

6.1.9. По усмотрению Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника допускается установление баллов педагогическим работникам, выполняющим работу по

внешнему и внутреннему совместительству в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

6.1.10. Педагогический работник вправе обратиться в Комиссию по оценке показателей эффективности деятельности работника в случае несогласия последнего с ее выводами. Обращение оформляется письменно в виде заявления, где конкретно сформулированы причины обращения. Комиссия на внеочередном заседании оформляет письменный ответ, не позднее двух недель с момента обращения. На внеочередном заседании обязательно присутствие руководителя ГБДОУ и педагогического работника, обратившегося в Комиссию по оценке показателей эффективности деятельности работника. В случае спорных вопросов Комиссия по оценке показателей эффективности деятельности работника вправе вынести их на обсуждение Общего собрания работников ГБДОУ.

6.1.11. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут быть уменьшены в следующих случаях:

- на 25% в случае замечания по ведению обязательной документации, по состоянию РППС, групповых помещений; нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации;

- на 50% в случае обоснованных жалоб от родителей (законных представителей), создания конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений;

6.1.12. В случае наличия травмы воспитанника с длительным лечением (сокращение несчастного случая), грубых нарушений правил внутреннего трудового распорядка, при наличии взысканий, зафиксированных в приказах руководителя ГБДОУ, в любом из шести месяцев надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогического работника полностью снимаются на все следующее полугодие.

6.1.13. В случае снятия взыскания до истечения вышеуказанного периода, решением комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника надбавка за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда по показателям эффективности его деятельности устанавливается с даты, следующей за датой приказа по отмене дисциплинарного приказа. При этом при подсчете среднего балла за полугодие по показателю, по которому имеется взыскание баллы снимаются в месяце, когда взыскание было наложено на педагогического работника.

6.2. Размер надбавок непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ Комиссией в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом (см. Приложение 4).

Такого вида надбавки могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);

- на неопределенный период;

- по конечному результату выполненной работы.

6.2.1. Вновь поступившим на работу в ГБДОУ непедагогическим работникам надбавки устанавливаются только на очередном запланированном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ. Если в трудовом договоре с непедагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования.

6.3. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

6.3.1. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливается фиксированной величиной Комиссией в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении от рабочей ставки или должностного оклада утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом (см. Приложение 5).

6.3.2. Такого вида доплаты могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);

- на неопределенный период;

- по конечному результату выполненной работы.

6.3.3 Доплаты, установленные работникам, могут быть уменьшены или отменены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей – 100%;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы – 100%;
- в связи с ухудшением качества работы, её результативности – до 50%

6.4. Надбавки к должностному окладу руководителя ГБДОУ за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются приказом администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.

7. Порядок премирования

7.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) 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.

7.2. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники по должностям, согласно штатному расписанию.

7.3. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации

7.4. Денежные средства на премии работникам ГБДОУ выделяются в случаях:

- экономии фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- экономии фонда должных окладов и фонда рабочих ставок ГБДОУ;
- дополнительного финансирования по распоряжению учредителя ГБДОУ.

7.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния ГБДОУ и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

7.6. Премирование руководителя ГБДОУ производится на основании решения администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

7.7. В ГБДОУ применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДОУ.

7.8. В ГБДОУ может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.

7.8.1. Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременно безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном настоящим Положением порядке в соответствии с критериями премирования для данной категории работников.

7.8.2. Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника ГБДОУ:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ;
- за напряженность и интенсивность выполняемой работы; за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей ГБДОУ и др.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);

- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День воспитателя и дошкольного работника», «День учителя», «Международный женский день», «День защитника отечества», «Новый год» и др.;

- за эффективность работы первичной профсоюзной организации ГБДОУ, например, за проявление творческой инициативы и активной деятельности в составе профсоюзной организации, а также за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива;

- за эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.);

- за значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города, на различных уровнях (районный, городской, международный): участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.

7.9. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

7.10. Премирование работников производится на основании приказа руководителя ГБДОУ. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем ГБДОУ при согласовании с первичной профсоюзной организацией, а также Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ на основе индивидуальной оценки труда каждого работника с учетом мнения заместителя заведующего, заведующего хозяйством, методиста и старшего воспитателя) на основании показателей премирования.

7.11. Премии, вне зависимости от их вида, устанавливаются в абсолютной величине и твердом денежном эквиваленте работников ГБДОУ

7.12. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования.

7.12. Целевое единовременное премирование осуществляется на основании показателей целевого единовременного премирования (см. Приложение б). Оценка каждого показателя устанавливается в твердом денежном эквиваленте.

7.13. Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия администрацией ГБДОУ решения о назначении и выплате премии в установленном порядке.

7.14. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы (от 20 до 100% по усмотрению Комиссии) за невыполнение показателей премирования в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- неоднократное нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания) распоряжений, приказов, Положений и иных локальных нормативных актов;

- неоднократное нарушение техники безопасности, требований охраны труда, пожарной безопасности, нарушение приказа об охране жизни и здоровья детей;

- наличие детского травматизма по вине работника (с составлением акта);

- не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;

- обоснованные неоднократные жалобы родителей, поданные в письменном виде;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- нарушения работником педагогической этики;

- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных решениями педагогического совета, приказами и распоряжениями администрации;

- обоснованные жалобы со стороны родителей (на низкое качество образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- отсутствие результатов в работе с семьями, конфликтные ситуации.

8. Оказание материальной помощи, условия и порядок выплаты.

8.1. Материальная помощь – единовременная выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы – предоставляется сотрудникам для решения их текущих неотложных задач, связанных со здоровьем, жилищными условиями, заботой о близких, воспитанием и обучением детей, других социально важных мероприятий.

8.2. Материальная помощь предоставляется всем сотрудникам ГБДОУ, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет).

8.3. Материальная помощь руководителю ГБДОУ устанавливается приказом главы администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга на основании представленного заявления.

8.4. Оказание материальной помощи сотрудникам учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния учреждения.

8.5. Материальная помощь может носить как одноразовый, так и многократный в течение определенного времени, характер.

8.6. Материальная помощь может быть целевой или нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения.

8.7. Сумма материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работников, профессии, занимаемой должности в обществе.

8.8. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- смерть близких родственников – супруги, дети, родители;
- стихийное бедствие;
- тяжелая, продолжительная болезнь, сложная операция с длительным процессом восстановления;
- тяжелое семейное материальное положение;
- рождение ребенка (см. Приложение 7).

8.9. Материальная помощь оказывается сотрудникам ГБДОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника на имя руководителя ГБДОУ решением Комиссии по распределению фонда материального стимулирования, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

8.10. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о рождении, документы, подтверждающие факты утраты или повреждения имущества, платежные документы на лекарства и лечение.

Приложение 1
к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №16 Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга

Доплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями

№ п/п	должность	Размер в % отношение от должностного оклада или рабочей ставки (в %)	основание	период
4.3.1.	повар класс (подкласс) условий труда -3.2.	12	Работа у горячих плит, электро- жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.	Постоянно
4.3.2.	кухонный рабочий, класс (подкласс) условий труда -3.2.	12	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы. Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	Постоянно
4.3.3.	мойщик посуды класс (подкласс) условий труда -3.2.	12	Работы, связанные с мойкой технического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением	Постоянно
4.3.4.	уборщик служебных помещений класс (подкласс) условий труда -3.2.	12	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением	Постоянно
4.3.5.	помощник воспитателя класс (подкласс) условий труда -3.1.	10	Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	Постоянно
4.3.6.	рабочий КОРЗ, класс (подкласс) условий труда -3.1.	6	Подъем, перемещение, удержание груза вручную.	Постоянно
4.3.7.	кладовщик класс (подкласс) условий труда -3.1.	12	Погрузочно – разгрузочные работы, производимые вручную	Постоянно
4.3.8.	уборщик территории класс (подкласс) условий труда -3.1.	6	Погрузочно – разгрузочные работы, производимые вручную. Вывоз мусора и нечистот.	Постоянно
4.3.9.	все категории работников, включая заведующего	12	Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе на особо санитарно- эпидемиологический режим работы.	На период санитарно- эпидемиологического режима работы.

Показатели эффективности деятельности педагогического работника

указать ФИО, должность и возрастные группы на которых работает педагогический работник
за период работы

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Шкала оценивания, баллы	Количество баллов	
				Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
1.	Участие воспитанников ГБДОУ в официальных смотрах, выставках, конкурсах, и соревнованиях районного, городского уровня, на уровне ГБДОУ	<u>Результативность участия воспитанников в мероприятиях на основании дипломов, грамот, сертификатов, фото и видео материалов, отзывов</u> (баллы в рамках одного мероприятия (участие + призер/ победитель) не суммируются)	Районного уровня: - участие – 3 - 1-ое место- 8 - 2-ое место – 5 - 3-ее место – 4 Городского, российского, международного уровня: - участие – 5 - 1-ое место - 12 - 2-ое место – 8 - 3-ее место – 5		
			Внутри детского сада: - участие – 3 - 1-ое место - 6 - 2-ое место - 4 - 3-ее место – 3		
2.	Создание условий для сохранения и укрепление здоровья обучающихся	<u>Отсутствие травм у воспитанников</u>	Наличие травм – 0 баллов; Отсутствие травм – 3 балла.		
3.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	<u>Участие в сетевом взаимодействии, в семинарах, мастер-классах, конференциях</u> (баллы в рамках одного мероприятия (участие в качестве слушателя + выступление с докладом) не суммируются)	Участие в качестве слушателя – 1 балл Выступление с докладом, проведение открытого мероприятия: на уровне ГБДОУ: 5 баллов районный уровень: 7 баллов городской уровень: 10 баллов; всероссийский уровень – 12 б.		

		<p><u>Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций на своем сайте и сайте ГБДОУ, авторские публикации на других сайта</u></p>	<p>создание сайта в оцениваемый период – 4 балла публикация на своем сайте или сайте ГБДОУ – от 2 до 6 баллов (на усмотрение комиссии) публикации на других сайтах – от 1 до 3-х (на усмотрение комиссии)</p>		
		<p>Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус, подтвержденные сертификатами, грамотами, дипломами и т.д. (баллы в рамках одного мероприятия (участие + призер /победитель) не суммируются)</p>	<p><u>уровень ГБДОУ:</u> участник – 3 балла; лауреат, дипломант, призер – 5 баллов; победитель – 7 балла. <u>районный уровень:</u> участник – 7 баллов; лауреат, дипломант, призер – 12 баллов; победитель – 15 баллов <u>городской уровень:</u> участник – 15 баллов; лауреат, дипломант, призер – 17 баллов; победитель – 20 баллов <u>всероссийский /международный уровень –</u> участник – 20 баллов; лауреат, дипломант, призер – 22 балла; победитель – 25 баллов</p>		
		<p><u>Участие в инновационной деятельности</u></p>	<p>Подготовка материалов, участие в подготовке и организации деятельности стажировочной площадки – от 1 до 10 баллов (с учетом мнения руководителей стажировочной площадки). Публичное выступление в рамках стажировочной площадки - от 1 до 10 баллов (с учетом мнения руководителей стажировочной площадки)</p>		
		<p><u>Владение информационно-коммуникационными компетенциями (методические материалы,</u></p>	<p>Все оценивается с учетом мнения старшего воспитателя,</p>		

		созданные с помощью ИКТ – фотоколлаж, видеоролик, мультфильм; презентация для общего мероприятия ГБДОУ, материалы по итогам образовательной и проектной деятельности, готовые к размещению в группе ВКонтакте, на платформе «Сферум»)	методиста, комиссии За качественное оформленные - материалы для группы ВКонтакте, на платформе «Сферум» – до 10 баллов;		
		<u>Реализация проектной деятельности</u> (разработка, реализация и оформление собственного проекта с фиксацией результатов)	- краткосрочный (от 1 до 2 недель) – до 5-ти баллов; - долгосрочный (от 1 месяца) – до 8 баллов.		
4.	Оснащение (пополнение) развивающей предметно-пространственной среды	<u>Участие педагога в оснащении (пополнении) развивающей предметно-пространственной среды,</u> в том числе совместно с родителями воспитанников	Ежемесячное оснащение (пополнение) РППС – до 10 баллов		
5.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	<u>Участие в реализации системы наставничества,</u> подтвержденное приказом руководителя, планом и результатами проведенной работы	5 баллов		
6.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	<u>Наличие (отсутствие) конфликтных ситуаций; обоснованных, документально подтвержденных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников</u>	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб – 1 балл; Наличие конфликтных ситуаций, жалоб – 0 баллов		
		<u>Участие родителей в мероприятиях группы, ГБДОУ (не менее 4-х родителей) (законных представителей)</u>	Участие родителей в мероприятиях – 3 балла (за каждое мероприятие)		
7.	Исполнительская дисциплина	<u>Своевременное и качественное ведение документации, представление сведений и отчетов, исполнение распоряжений администрации, решений органов самоуправления</u>	Отсутствие замечаний – 3 балла, наличие замечаний – 0-2 балла		
8.	Обеспечение доступности качественного образования	<u>Работа с детьми с особыми потребностями</u> (дети – инвалиды; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации), подтвержденная индивидуальным образовательным маршрутом (ИОМ), отчетом о реализации ИОМ за полугодие и документацией в соответствии с Положением об организации работы с неблагополучными семьями.	6 баллов за каждого ребенка.		
		<u>Работа с детьми, проявляющими выдающиеся способности,</u> подтвержденная ИОМ и отчетом о реализации ИОМ за полугодие	От 1 до 5 баллов за каждого ребенка.		

**Порядок расчета надбавок стимулирующего характера
по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам**

1. Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (далее – Порядок расчета) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработан в соответствии с

– распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

– Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к письму Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0);

- штатного расписания ГБДОУ.

2. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогического работника производится по формуле:

$$\text{НПЭД} = \text{СБ} * \text{ОКБ}$$

где НПЭД – размер надбавки (в денежном эквиваленте) по показателям эффективности деятельности,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

3. Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей эффективности деятельности производится по формуле:

$$\text{СБ} = \frac{\text{НП}}{\text{ОБ}}$$

где СБ – стоимость 1 балла,

НП – часть фонда надбавок и доплат ГБДОУ, приходящаяся на надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями их деятельности.

ОБ – общее количество баллов всех педагогических работников ГБДОУ.

Часть фонда надбавок и доплат, приходящаяся на надбавки по эффективным показателям деятельности педагогических работников получается путем вычета из общей суммы фонда надбавок и доплат ГБДОУ (в соответствии с расчетом Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ») итоговой суммы доплат компенсационного характера работникам ГБДОУ и надбавок и доплат, установленных в текущем месяце руководителю ГБДОУ в соответствии с распоряжением администрации Адмиралтейского района.

**Надбавки непедагогическим работникам
за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда**

№ п/п	должность	вид надбавки	размер надбавки (в % или в рублях)	период, на который устанавливается надбавка
6.2.1.	Заместитель заведующего, завхоз, специалист по кадрам, специалист по закупкам	Экономное и грамотное расходование средств по статьям сметы денежных средств	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Добросовестное осуществление контроля и своевременное оформление соответствующей документации по обеспечению сохранности имущества ГБДОУ	до 1 000,00	
		Качественная подготовка и проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году	до 1 000,00	
		Своевременное и грамотное осуществление электронного документооборота с централизованной бухгалтерией и другими организациями	до 1 000,00	
		Эффективная работа с подрядными организациями	до 1 000,00	
		Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 3 000,00	
		Квалифицированная подготовка документации для проведения электронных аукционов	до 1 000,00	
6.2.2.	Помощник воспитателя Посещаемость группы воспитанниками:	- помощь педагогическим работникам в реализации образовательных программ ГБДОУ:	до 1000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		- помощь при организации совместной деятельности педагога с детьми;	до 1000,00	
		- помощь при формировании у детей навыков самообслуживания;	до 1000,00	
		- помощь при проведении закаливающих процедур;	до 1000,00	
		- сопровождение детей при проведении мероприятий за пределами ГБДОУ	до 1500,00	
Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)	до 2 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ		
6.2.3.	Повар	Образцовое содержание пищеблока (акты проверок)	до 3 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Высокое качество приготовления пищи (на основании заключений бракеражной комиссии)	до 5 000,00	
		Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН	до 3 000,00	

		(отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)		Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
6.2.4.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, своевременное устранение недочетов)	до 3 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
6.2.5.	Кладовщик	Эффективная работа с поставщиками: обеспечение своевременных поставок и качество поставляемых продуктов	до 3000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Возложение материальной ответственности по сохранению материальных ценностей	до 3000,00	
6.2.6.	Кастелянша	Стирка мягких игрушек по просьбе воспитателей	до 1000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)	до 3 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Подготовка костюмов и атрибутов для открытых мероприятий (глажка и стирка)	до 2000,00	по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
6.2.7.	Уборщик служебных помещений	Высокое качество работы по поддержанию чистоты в зданиях ГБДОУ	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
6.2.8.	Рабочий КОРЗ, Электромонтер РОЭ	Оперативное и качественное устранение неполадок	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Оперативность работы при ЧС	до 1 000,00	
6.2.9.	Уборщик территории	Интенсивность и напряженность труда, дополнительные нагрузки в сезонные периоды: весна, зима, осень	до 2 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

№ п/п	вид доплаты	категория работников (должности) в соответствии со штатным расписанием	размер доплаты (в %)	период, на который устанавливается доплата
6.3.1.1.	Работа в различных комиссиях, стабилизирующих деятельность ГБДОУ	все категории	до 15	по факту
6.3.1.2.	Выполнение работ по благоустройству земельного участка ГБДОУ: озеленение, покраска оборудования, уход за цветниками, оформлении участка, уборка снега, создание снежных скульптур и городков	все категории	до 60	по факту
6.3.1.3.	Личное практическое участие в проведении ремонтных работ	все категории	до 100	по факту
6.3.1.4.	Личное практическое участие в качестве актеров и ведущих в открытых мероприятиях ГБДОУ: - на своей группе - на другой группе - в открытом мероприятии районного уровня - в открытом мероприятии городского уровня	не педагогический персонал	до 10 до 15 до 25 до 30	по факту
6.3.1.5.	Замещение отсутствующего сотрудника.	все категории	до 30	по факту
6.3.1.6.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	не педагогический персонал	до 30	по факту
6.3.1.7.	Оформление интерьеров ГБДОУ	все категории	до 30	по факту
6.3.1.8.	Пошив костюмов, изготовление декораций и атрибутов к проводимым мероприятиям	все категории	до 30	по факту
6.3.1.9.	Выполнение особо важных и срочных работ	все категории	до 100	по факту
6.3.1.10.	Участие в устранении аварийных и других чрезвычайных ситуаций	все категории	до 100	по факту
6.3.1.11.	Дежурство в выходные и праздничные дни	все категории	до 50	по факту
6.3.1.12.	Активное участие в общественной жизни ГБДОУ (активность в VK-мессенджере, официальной группе в VK; подготовка и участие в мероприятиях, проводимых для сотрудников в ГБДОУ, районе, городе)	не педагогический персонал	до 20	по факту

ПОКАЗАТЕЛИ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в рублях
7.12.1.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ	до 7 000,00
7.12.2.	Напряженность и интенсивность выполняемой работы; за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности)	до 5 000,00
7.12.3.	Эффективность работы профсоюзного комитета ГБДОУ, например, за проявление творческой инициативы и активной деятельности в составе профсоюзной организации, а также за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива	до 3 000,00
7.12.4.	Торжественное событие в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.)	до 5 000,00
7.12.5.	Профессиональные праздники и праздничные дни: «День воспитателя и дошкольного работника», «День учителя», «Международный женский день», «День защитника отечества», «Новый год» и др.;	до 10 000,00
7.12.6.	Эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.)	до 3 000,00
7.12.7.	Значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города, страны на различных уровнях (районный, городской): участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.	до 10 000,00

№ п/п	основание для оказания материальной помощи	сумма в рублях
8.8.1.	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети)	до 25000,00
8.8.2.	Оказание помощи семье погибшего сотрудника ГБДОУ	
8.8.3.	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника ГБДОУ	
8.8.4.	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение близкого члена семьи	
8.8.5.	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника ГБДОУ	
8.8.6.	Оказание помощи семье участников СВО	
8.8.7.	В связи с тяжелым материальным положением	
8.8.8.	При посещении платных курсов повышения квалификации, платных конференций, семинаров (на основании платежных документов и по согласованию с педагогическим советом ГБДОУ)	
8.8.9.	При рождении ребенка	