

ПРИНЯТО  
с учетом мнения членов профсоюзной  
организации МБДОУ «ДС № 181 г. Челябинска»  
Протокол № 1 от 30 09 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. МБДОУ «ДС № 181 г. Челябинска»  
Л.Г. Грибанова  
Приказ № 101 от 03 02 2020 г.

**Положение о премировании, надбавках, доплатах и  
других видах компенсационных и стимулирующих выплат работникам  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детского сада № 181 г. Челябинска»**

**I. Общие положения**

1. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах стимулирующих и компенсационных выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 181 г. Челябинска» (далее – Положение и Учреждение) вводится с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства.

2. Положение разработано в соответствии с:

- трудовым кодексом Российской Федерации;
- Положением об оплате труда работников Учреждения;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 237-ФЗ от 29.12.2012 г.;

➤ Уставом Учреждения.

3. Средства на премирование, поощрение и установление надбавок к должностным окладам сотрудников Учреждения выделяются администрацией Учреждения при формировании фонда материального стимулирования.

4. Учреждение самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам работников, порядок и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников Учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов.

5. Размер стимулирующих выплат к должностным окладам работникам Учреждения определяется заведующим в соответствии с критериями эффективности деятельности работников Учреждения.

6. Премирование работников Учреждения осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда. Порядок и условия премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

7. Выплата премии, поощрения, надбавки работникам Учреждения облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

**II. Источники формирования поощрительного фонда**

8. Финансирование расходов, связанных с оплатой труда работников Учреждения, осуществляется в пределах субсидий Учреждения на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, выделенных на соответствующий финансовый год.

9. Источниками формирования поощрительного фонда Учреждения являются:

- экономия фонда заработной платы;
- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных,

религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;

➤ иные источники поступления, не противоречащие Уставу Учреждения, действующему законодательству Российской Федерации.

### **III. Порядок материального поощрения и стимулирования**

10. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются заведующим совместно с Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера сотрудников Учреждения и оформляются протоколом. Доплаты к должностным окладам сотрудников устанавливаются заведующим Учреждением.

11. Премии и выплаты по итогам года рассматриваются заведующим совместно с Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера сотрудников Учреждения и оформляются протоколом.

12. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам Учреждения на основании приказа заведующего.

13. Материальное поощрение, выплата доплат заведующему Учреждением осуществляется на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска.

14. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

15. Администрация обеспечивает гласность в вопросах премирования сотрудников Учреждения.

16. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, на полугодие или на год; премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников. Размер выплаты материальной помощи определяет заведующий.

17. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

### **IV. Показатели и размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи**

18. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

18.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

➤ выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

➤ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

18.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

18.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

18.4. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Заведующий принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

**18.5.** Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению к настоящему Положению.

**18.6.** Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляет 15% и начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

**18.7.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

**18.7.1.** Доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

**18.7.2.** Доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

**18.7.3.** Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы; определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

#### **18.7.4. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.**

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

#### **18.7.5. Доплата за работу в ночное время.**

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

#### **18.7.6. Повышенная оплата сверхурочной работы.**

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**18.7.7. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.** Производится работникам муниципальных учреждений за специфику работы в отдельных учреждениях, группах рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

➤ за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для обучающихся (воспитанниках), нуждающихся в длительном лечении – 20 %;

➤ за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах – 20 %.

(Перечень должностей - заведующему, заместителю заведующего по ВМР, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, бухгалтеру, воспитателям, педагогу-психологу, инструктору по физкультуре, музыкальному руководителю, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, социальному педагогу, тифлопедагогу, инструктору по плаванию, врачам, среднему медицинскому персоналу, инструкторам-методистам ЛФК, санитарке, помощникам воспитателя, повару).

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения

работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата труда не образует новой должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

#### **19. Виды выплат стимулирующего характера.**

##### **19.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:**

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

➤ выплата надбавки стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 г. № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций».

**19.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.**

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего Учреждением, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка критериев эффективности работы осуществлена с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитывались

методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 г. № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 г. № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 г. № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02.

**19.3.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

**19.4.** Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

**19.5.** Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов.

Премирование работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также единовременно:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетный периодом, в пределах фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;
- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию,
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День Учителя, День Медика, День Бухгалтера и т.д.)
- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.)
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских.

Кроме того, могут вводиться премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание;

- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города, России и участие в других мероприятиях Учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса Учреждения - по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.;
- за образцовую организацию детского питания;
- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам сдачи Учреждения к учебному году;
- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;
- за образцовое содержание территории, озеленение участков;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- по другим основаниям.

**19.6.** Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии по результатам работы определяется в процентном отношении к должностному окладу работника или абсолютной сумме в рублях. При этом суммарный размер премий для одного работника не может превышать 12 ставок (должностных окладов) в календарный год.

Конкретный размер премии работникам Учреждения за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии Учреждения, на основании критериев оценки труда работников Учреждения, приведенных в приложении 6 к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим Учреждением. За особо значимые для детского сада результаты работы размер премии может быть увеличен.

Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год. Комиссия Учреждения ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего Учреждением.

Заведующий издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

**19.7.** Премия за текущий месяц не выплачивается работникам Учреждения:

- имеющим больничный лист более 5 дней;
- находящимся в учебном отпуске;
- имеющим административное взыскание.

Работникам Учреждения, некачественно или несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а также нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, доплаты, могут устанавливаться в более низких размерах, чем предусмотрено настоящим положением, или сниматься полностью.

Факторами, служащими основаниями для понижения или полной

отмены установленных надбавок являются:

- невыполнение плана по дето дням;
- ошибки в ведении документации и составления отчетной документации;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение норм питания, инструкций по охране труда, пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины, в том числе совершение прогула, появление на работе в нетрезвом виде, совершение хищений.

**20.** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему Учреждением.

**20.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему приказом начальника Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

**20.2.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему приказом начальника Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом начальника Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов.

**20.3.** Из фонда оплаты труда Учреждения заведующему может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом начальника Комитета по делам образования города Челябинска.

**20.4.** Решение об оказании материальной помощи заведующему принимается начальником Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего и оформляется приказом.

**21.** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру Учреждения.

**21.1.** Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру устанавливаются заведующим в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

**21.2.** Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение



выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов.

**21.3.** Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

#### **V. Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам Учреждения**

**22.** Размер стимулирующих выплат к должностным окладам работникам Учреждения определяется заведующим Учреждением в соответствии с критериями эффективности деятельности работников Учреждения.

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению выплат стимулирующего характера сотрудников Учреждения.

2 балла – применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 балл – применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

0 баллов – применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
Воспитатели	1. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям.
	2. Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий; - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов.
	3. Своевременность и качество оформления документации.
	4. Участие педагога в методической работе Учреждения.
	5. Участие педагога и его воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, Учреждения.
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей.
	7. Активное участие педагога в общественной жизни Учреждения.
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техник безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физкультуре, инструктор-методист ЛФК, музыкальный	1. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.
	2. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям.
	3. Организация взаимодействия с родителями.
	4. Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня.

руководитель	5. Продуктивное участие педагога в системе методической деятельности Учреждения.
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей.
	7. Активное участие педагога в общественной жизни Учреждения.
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
Заместитель заведующего по УВР	1. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов.
	2. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов.
	3. Результативное участие педагогов или воспитанников Учреждения в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях разливного уровня.
	4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе).
	5. Активное участие педагога в общественной жизни Учреждения.
	6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.
	7. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
Врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	1. Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников.
	2. Выполнение плана функционирования Учреждения.
	3. Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания).
	4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля.
	5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками Учреждения.
	6. Своевременность и качество оформления документации.
	7. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения.
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
	9. Работа в консультпункте с неорганизованными детьми.
Работники бухгалтерии, инспектор по кадрам	1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.
	2. Качественное ведение документации.

	3. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей.
	4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей.
	5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности.
	6. Соблюдение графика отчетности.
	7. Активное участие работника в жизни в Учреждения.
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
Помощник воспитателя	1. Проведение генеральных уборок отличного качества.
	2. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы.
	3. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям.
	4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса.
	5. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей.
	7. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения.
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
Заместитель заведующего по АХР	1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений, зафиксированных актами надзорных органов).
	2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов.
	3. Обеспечение экономии по энергоресурсам.
	4. Своевременность обеспечения Учреждения по продуктам питания, материально-техническому оборудованию, инвентарю.
	5. Своевременность и качество оформления документации.
	6. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения.
	7. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
Работники пищеблока	1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПиН.
	2. Качество приготовления пищи.
	3. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций.
	4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций.
	5. Приготовление дополнительных блюд для

	аллергодерматозных детей.
	6. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения.
	7. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
Кастелянша, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПиН.
	2. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций.
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций.
	4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки.
	5. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения.
	6. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).
Рабочий по обслуживанию здания, дворник, техник по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, оператор хлоратустановок, подсобных рабочих, дворник	1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.
	2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда.
	3. Результаты проверок надзорных организаций.
	4. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров).

#### **VI. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение премии и стимулирующих выплат**

##### **23. Работник может быть лишен премии за:**

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемического режима;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы);
  - детский травматизм по вине работника;
  - халатное отношение к сохранности материально-технической базы; порчу имущества;
  - высокая заболеваемость детей;
  - некачественное приготовление пищи;
  - несвоевременное обеспечение сменяемости белья;
  - несвоевременное обеспечение продуктами;

➤ недобросовестное отношение к работе.

24. Все случаи депремирования рассматриваются заведующим по представлению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера сотрудников Учреждения в индивидуальном порядке.

25. Решение о снижении размера или лишении стимулирующей выплаты за качество работы принимается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера сотрудников Учреждения на основании аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы, или заведующим.

26. Основанием для частичного снятия (снижения) или лишения стимулирующей выплаты за качество работы могут быть следующие случаи:

➤ невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников;

➤ нарушений этики поведения и субординации, и педагогической этики;

➤ нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

➤ нарушение эстетики внешнего вида;

➤ нарушение норм охраны труда и пожарной безопасности;

➤ нарушение санитарно-эпидемиологического режима и графика прохождения медицинского осмотра сотрудниками;

➤ нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо несданные вовремя, отчёты, планы, др. материалы и т.п.;

➤ случаи детского травматизма во время пребывания воспитанника в Учреждении;

➤ наличие жалоб от родителей;

➤ наличие больничного листа;

➤ неудовлетворительное содержание группового помещения (не соответствие нормам СанПин);

➤ наличие замечаний со стороны вышестоящих органов, контрольно-ревизионных органов и др.

## VI. Заключение

27. Настоящее положение распространяется на всех работников Учреждения и действует до принятия нового.

28. При увольнении работника все виды материального вознаграждения выплачиваются за отработанный период времени.