

**Принято:**

Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада №8 Адмиралтейского  
района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 09.01.2020 года  
С учетом мнения  
ПО ГБДОУ детского сада № 8  
Приказ № 2 от 09.01.2020

**Утверждено:**

Приказ № 2/1 от 09.01.2020

Зав ГБДОУ \_\_\_\_\_ С.Г.Смольникова



## **Положение**

**о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах  
работников Государственного бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 8  
Адмиралтейского района  
Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург  
2020г

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 8 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту - Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства СПб от 1 ноября 2005 года №1671 (с изменениями на 13 марта 2014), распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2013 № 1862-р, 09.09.2013 № 2071-р, от 30.09.2013 № 2292-р, распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений СПб», Распоряжения администрации Кировского района Санкт-Петербурга от 18.10.2013 г. № 2640-р, Устава ГБДОУ детский сад №8 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, Положения о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 8 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, утвержденного приказом № 2 от 09.01.2020 г.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат, надбавок) и стимулирующего характера для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 8 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, (в дальнейшем по тексту - ОУ).

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

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

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки, иные выплаты.

### **2.1.1. Компенсирующие доплаты:**

- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- доплата из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг;

### **2.1.2. Стимулирующие надбавки:**

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности;

### **2.1.3. Премирование:**

- единовременная премиальная выплата;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы, при оказании дополнительных платных образовательных.

### **2.1.4. Иные выплаты:**

- материальная помощь.

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера и иных выплат является

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

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

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

Целью иных выплат является обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников ОУ.

2.3. Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок.

2.4. Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок. Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг (при их наличии).

Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в ОУ создается Комиссия по распределению доплат и надбавок (далее - Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников ОУ из числа административно-управленческого персонала, работников ОУ. В состав комиссии обязательно входит представитель коллегиального органа (профсоюзной организации) образовательного учреждения (по Уставу). Число членов Комиссии должно составлять нечетное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом заведующего ОУ.

Основной задачей Комиссии является:

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

На основании письменного решения Комиссии (Протокол) издается приказ заведующего ОУ о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.

2.6. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему ОУ устанавливаются распоряжением главы администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

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

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

3.2. Доплаты к должностным окладам работников ОУ устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг в рублях к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

3.3. Доплаты работникам ОУ могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в

круг основных обязанностей работника.

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

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

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

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

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

3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, которые могут быть установлены работнику:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
4. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности

3.7.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, которые могут быть установлены работнику:

Вид доплат	Категория работников	Размер доплаты (в рублях)
1.1 .Работа с электронной почтой, в установленный срок	Работник ОУ	6 % от базовой единицы
1.2.Работа с сайтом zakupki.ru, в установленный срок	Работник ОУ	6 % от базовой единицы
1.3. Работа с сайтом www.sberbank-ast.ru, в установленный срок	Работник ОУ	6 % от базовой единицы
1.4 Работа сайтом bus.gov.ru, в установленный срок	Работник ОУ	6 % от базовой единицы
1.5. Работа в программе База данных «Параграф», в установленный срок	Работник ОУ	15 % от базовой единицы
1.6 Работа с программой питания «Вижен Софт»	Работник ОУ	10% от базовой единицы
1.7 Работа с программой РТС -Тендер	Работник ОУ	6% от базовой единицы

2.1. Работа с документами по оформлению компенсации части родительской платы, подготовка отчетов в срок указанный в запросах	Работник ОУ	6 % от базовой единицы
2.2. Работа с документами: с личными делами воспитанников - регистрационные книги и книги приказов по зачислению, выбытию детей, - контроль за списочным составом детей и вакантными местами в ОУ, - составление отчетов и ответы на запросы Отдела образования, Комиссии по комплектованию ОУ Адмиралтейского района, Комитета по образованию, относительно комплектования ОУ, вакантных мест и фактического состава.	Работник ОУ	6% от базовой единицы
2.3. Работа с документами по составлению отчетов и ответов на запросы (по направлению деятельности) в установленные сроки	Работник ОУ	6 % от базовой единицы
2.4. Работа с документами: с личными делами работников ( дополнительные соглашения, работа со службой занятости, статистические отчеты т.д.)	Работник ОУ	6 % от базовой единицы
2.5. Ведение делопроизводства по питанию (повар, кладовщик)	Работник ОУ	16% от базовой единицы
2.6. Прием продуктовой базы согласно установленной документации с 06.00 до 08.00 (повар)	Работник ОУ	10 % от базовой единицы
2.7. Ведение табеля учета рабочего времени; листов нетрудоспособности	Работник ОУ	10 % от базовой единицы
2.8. Ведение делопроизводства- протоколов	Работник ОУ	3 % от базовой единицы за один документ, количество не ограничено
2.9. Ведение делопроизводства по -Общему учет таблиц посещаемости воспитанников, подсчет детодней по ОУ, передача данных в Централизованную бухгалтерию; учет оплаченных квитанций	Педагогический работник	10 % от базовой единицы
2.10. Ведение делопроизводства по Охране труда	Работник ОУ	10 % от базовой единицы
2.11. Ведение делопроизводства по пожарной безопасности, по Чрезвычайной ситуации	Работник ОУ	7 % от базовой единицы
2.12. Ведение делопроизводства по Воинскому учету, Бронированию	Работник ОУ	7 % от базовой единицы
3.1 Работа по Государственному заказу, исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Работник ОУ	Руководитель КС-66%, сотрудник КС-11% от базовой единицы
4.1. Выход работника на мероприятие не в свою рабочую смену -родительские собрания, открытые мероприятия и т.д.	Работник ОУ	7 % от базовой единицы за один выход, количество не ограничено
4.2. Выход работника не в свою рабочую смену - Организация доставки детских работ на различные конкурсы и привоз работ обратно в ОУ	Работник ОУ	7 % от базовой единицы за один выход, количество не ограничено
5.1. Своевременное закрытие систем доступа в ДОУ во время образовательного процесса	Работник ОУ	3% от базовой единицы
6.1. Поручения администрации, не предусмотренные	Работник ОУ	10 % от базовой единицы

настоящим Положением		за одно поручение, количество не ограничено
7.1. Устранение последствий аварийной ситуации на рабочем месте, на территории ОУ	Работник ОУ	15 % от базовой единицы за одну ситуацию, количество не ограничено

#### **4. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за месяц по показателям и критериям эффективности деятельности.

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

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников ОУ оцениваются в баллах (оценка различных показателей и критериев не может проводиться в разных единицах, не могут использоваться разные системы критериальной оценки).

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

##### **а) Категория «Педагогические работники»:**

- Воспитатель

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Высокий уровень работы по основной образовательной программе дошкольного образования	1.1.Итоги работы за предыдущий учебный год (на основании самоанализа образовательной работы за год и аналитической справки зам по ВР (старшего воспитателя ) по итогам работы педагогов за год) от 81-100%	до 2 баллов*
	1.2.Итоги работы за предыдущий учебный год (на основании самоанализа образовательной работы за год и аналитической справки зам по ВР(старшего воспитателя) по итогам работы педагогов за год) от 71-80%	до 1 балла*

	1.3.Адаптация детей раннего возраста к условиям дошкольной образовательной организации* для групп раннего возраста	до 1 балла*
2.Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	2.1.Участие воспитанника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
Призовые места воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	2.2.Призовое место воспитанника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
3. Посещаемость воспитанниками группы	3.1.Не менее 85 % для детей от 5 до 7 лет	до 1 балла*
	3.2.Не менее 80 % для детей от 3 до 5 лет	до 1 балла*
	3.3.Не менее 75 % для детей до 3 лет	до 1 балла*
4. Актерская игра	4.1.Выступление работника на открытых мероприятиях, праздниках, и пр. в качестве персонажа	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
5.Поздний приход родителей за ребенком в ОУ (после 19.00)	5.1.Работа с семьями группы "риска", ведение документации	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
6. Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах	6.1.Участие педагогического работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
Призовые места в профессиональных конкурсах	6.2.Призовое место работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
7. Наличие публикаций по распространению передового педагогического опыта	На сайте ОУ, в интернет-публикациях, в печатных изданиях ,профессиональные блоги и т.д.	до 1 балла* за одну публикацию, количество не ограничено
8. Участие работника в на конференциях, семинарах, круглых столах; в творческих и рабочих группах; жюри, Комиссиях, МО, и т.д.	8.1.Участие работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
	8.2.Выступления работника на уровне на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
9.Оснащение развивающей среды	9.1. Оснащение пед. процесса новыми дидактическими играми, учебно-игровым материалом, организация тематических выставок, изготовление декораций, атрибутов к праздникам (выполненные работником самостоятельно и или вместе с детьми)	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
10.Качество взаимодействия с семьями воспитанников	10.1.Использование активных форм взаимодействия с родителями (Мастер-классы, Педагогические гостиные, Родительские клубы, Проекты ,сетевые проекты ,ОЭР и т.п.)	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
	10.2.Наличие Благодарностей от родителей	до 2 баллов*

		за одну благодарность, количество не ограничено
	10.3.Отсутствие задолженности по родительской плате	до 1 балла*
11.Высокая общественная активность	11.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
	11.2. Распространение передового педагогического опыта среди педагогов ДООУ (пед.совет, открытое мероприятие, пед.практика и т.д.)	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
12.Индивидуальное сопровождение детей с особыми потребностями	12.1. Дети с тяжелой адаптацией	до 1 балла* за одно обучающегося, количество не ограничено
	12.2. Дети с особыми потребностями, требующие индивидуальной педагогической траектории	до 3 балла* за одно обучающегося, количество не ограничено
13.Качественная взаимопомощь и взаимовыручка	13.1. Качественное ведение всей документации на группе подмены	до 0,25 балла* за 1 день, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

#### Старший воспитатель

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Высокий уровень работы по основной образовательной программе дошкольного образования	1.1.Итоги работы за предыдущий учебный год (на основании самоанализа образовательной работы за год и аналитической справки старшего воспитателя по итогам работы педагогов за год) от 81-100%	до 2 баллов*
	1.2.Итоги работы за предыдущий учебный год (на основании самоанализа образовательной работы за год и аналитической справки старшего воспитателя по итогам работы педагогов за год) от 71-80%	до 1 балла*
2.Результативное участие воспитанников в конкурсах и т.д.	2.1.Участие воспитанника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла*
3. Качественная организация и своевременность проведение общественного контроля	3.1.Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение НОД, режимных моментов, анализ деятельности педагогов, подготовка отчетности по контролю и т.д.)	до 1 балла*
4. Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах	4.1.Участие педагогического работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
	4.2.Призовое место работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском	до 2 баллов* за одно мероприя-



	уровне	тие, количество не ограничено
5. Наличие публикаций по распространению передового педагогического опыта	5.1. На сайте ОУ, в интернет-публикациях, в печатных изданиях и т.д.	до 1 балла* за одну публикацию, количество не ограничено
6. Участие работника в на конференциях, семинарах, круглых столах; в творческих и рабочих группах; жюри, Комиссиях, МО, и т.д.	6.1. Участие работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
Выступления работника на конференциях, семинарах, круглых столах; в творческих и рабочих группах; жюри, Комиссиях, МО, и т.д.	6.2. Выступления работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
7. Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик	7.1. Использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.)	до 1 балла*
8. Педагогическое наставничество	8.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы менее 3-х лет (наставничество), постоянная работа и грамотно оформленная документация по наставничеству	до 1 балла*
9. Высокая общественная активность	9.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками, организация пед. практики и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
10. Подготовка педагогических работников для участия в профессиональных конкурсах	По факту	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
11. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	По факту	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**в) Категория «Прочие педагогические работники»:**

Педагог-психолог,  
Музыкальный руководитель,  
Педагог- организатор,  
Инструктор по физической культуре,  
Учитель-логопед

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Высокий уровень работы по основной образовательной программе дошкольного образования	1.1.Итоги работы за предыдущий учебный год (на основании самоанализа образовательной работы за год и аналитической справки старшего воспитателя по итогам работы педагогов за год) от 81-100%	до 1 балла*
	1.2.Итоги работы за предыдущий учебный год (на основании самоанализа образовательной работы за год и аналитической справки старшего воспитателя по итогам работы педагогов за год) от 71-80%	до 1 балла*
2.Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	2.1.Участие воспитанника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
Призовые места воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	2.2.Призовое место воспитанника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
3. Актерская игра	3.1.Выступление работника на открытых мероприятиях, праздниках, и пр. в качестве персонажа	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
4. Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах	4.1.Участие педагогического работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
Призовые места педагогического работника в профессиональных конкурсах	4.2.Призовое место работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
5. Наличие публикаций по распространению передового педагогического опыта	5.1.На сайте ОУ, в интернет-публикациях, в печатных изданиях, и т.д.	до 1 балла* за одну публикацию, количество не ограничено
6. Участие работника в на конференциях, семинарах, круглых столах; в творческих и рабочих группах; жюри, Комиссиях, МО, и т.д.	6.1.Участие работника на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
	6.2.Выступления работника на уровне на уровне района, на городском уровне, на всероссийском уровне	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено

пах; жюри, Комиссиях, МО, и т.д.		
7.Оснащение развивающей среды	7.1. Оснащение пед.процесса новыми дидактическими играми, учебно-игровым материалом, организация тематических выставок, изготовление декораций, атрибутов к праздникам (выполненные работником самостоятельно и или вместе с детьми)	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
8.Качество взаимодействия с семьями воспитанников	8.1.Использование активных форм взаимодействия с родителями (Мастер-классы, Педагогические гостиные, Родительские клубы, Проекты и т.п.)	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
	8.2.Наличие Благодарностей от родителей	до 2 баллов* за одно мероприятие, количество не ограничено
9.Высокая общественная активность	9.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
	9.2 Распространение передового педагогического опыта среди педагогов ДООУ (пед.совет, открытое мероприятие, пед.практика и т.д.)	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя

**в) Категория «Служащие»:**

- Помощник воспитателя

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса в группе	1.1. Активное участие в проведении мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, Качественная помощь воспитателю в проведении прогулки с детьми, закаливании; качественная помощь по организации прогулки	до 2 баллов*
	1.2.Помощь воспитателям в подготовке к мероприятиям (изготовление костюмов, атрибутов, оформление и пр.)	до 1 балла*
2. Посещаемость воспитанниками группы	2.1 .Не менее 85 % для детей от 5 до 7 лет	до 1 балла*
	2.2.Не менее 80 % для детей от 3 до 5 лет	до 1 балла*
	2.3.Не менее 75 % для детей до 3 лет	до 1 балла*
3.Сложность, напряженность и интенсивность труда	3.1. В дни карантина	до 3 баллов*
	3.2. Качество организации питания детей	до 1 балла*
	3.3. Специфика работы на группах раннего возраста- забота об эмоциональном благополучии каждого ребёнка, соблюдение личной гигиены каждого	до 2 баллов*
	3.4. Работа в ручном режиме (в случае выхода из строя технологического оборудования)	до 1 балла*
4.Высокая общественная активность	4.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

Документовед (Делопроизводитель)

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1.Сложность, напряженность и интенсивность труда	1.1. Своевременное ознакомление работников с оперативной информацией, в установленные сроки	до 1 балла*
	1.2. Качественное ведение электронного документооборота входящий и исходящей документации в установленные сроки	до 1 балла*
2.Разъездной характер работы	2.1.Разовые поездки по производственной необходимости	до 1 балла*
3.Качество работы	3.1. Осуществление качественной работы по обработке информации, проведению необходимых технических расчётов, разработке несложных проектов и простых схем, обеспечивая их соответствие техническим заданиям, действующим стандартам и нормативным документам.	до 1 балла*
4.Высокая общественная активность	4.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**г) Категория «Рабочие»:**

**•Повар**

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Сложность, напряженность и интенсивность труда	1.1. Обеспечение качественного питания по результатам контроля, снятия проб, высокие вкусовые качества блюд. Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд (средняя оценка за период не менее «4»)	до 1 балла*
	1.2. Выполнение работ по организации диетического питания детей - аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей	до 1 балла*
	1.3. Напряженный труд при общем количестве детей в ОУ более 180 человек	до 1 балла*
	1.4. Приготовление блюд для сотрудников ОУ	до 1 балла*
	1.5. Работа в ручном режиме (в случае выхода из строя технологического оборудования)	до 2 баллов*
2. Совмещение работы и учебы на курсах повышения квалификации для поваров	2.1. Совмещение работы и учебы на курсах повышения квалификации для поваров Курсы по организации питания	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено
3. Качество взаимодействия с семьями воспитанников	3.1. Наличие Благодарностей	до 1 балла*
4. Высокая общественная активность	4.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Кладовщик**

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Сложность, напряженность и интенсивность труда	1.1. Отсутствие нарушений при приеме продуктов от Поставщика согласно сопроводительным документам и в строгом соответствии с условиями Договора (спецификации).	до 1 балла*
	1.2. Соблюдение режимов: условий, сроков хранения и реализации продукции в кладовых, температурного режима технологического оборудования	до 1 балла*
	1.3. Обеспечение равномерного использования продуктов в объемах соответствующих Договору по поставке продуктов питания. Осуществление контроля за остатками количества продуктов по Договору. Эффективное взаимодей-	до 1 балла*

	ствие с бухгалтерией.	
	1.4. Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 1 балла*
2. Совмещение работы и учебы на курсах повышения квалификации	2.1. Курсы по организации питания	до 1 балла*
4. Высокая общественная активность	4.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

Подсобный рабочий,  
Мойщик посуды,  
Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Сложность, напряженность и интенсивность труда	1.1. Работа в ручном режиме в случае выхода из строя технологического оборудования	до 3 баллов*
	1.2. Напряженный труд при общем количестве более 180 человек	до 1 балла*
	1.3. Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 1 балла*
2. Содержание помещений и оборудования в образцовом состоянии, в соответствии с требованиями СанПиН	2.1. Качество работы, показанное при проверках вышестоящими организациями	до 1 балла*
3. Разведение дез.растворов	3.1. Соблюдение инструкций по разведению дез.растворов	до 1 балла*
4. Высокая общественная активность	4.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик служебных помещений

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Сложность, напряженность и интенсивность труда	1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	до 1 балла*
	1.2. За напряжённость работы в период усиленных осадков, листопада, ликвидация последствий ураганов, снегопадов	до 2 баллов*
	1.3. Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ. Вынужденное поднятие тяжестей, помощь в разгрузке и погрузке	до 2 баллов*
	1.4. Активное оказание помощи уборщикам и	до 1 балла*

	дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, очистке и т.д.	
2. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования механизмов	2.1. От всех участников образовательного процесса	до 1 балла*
3. Совмещение работы и учебы на курсах повышения квалификации	3.1. Курсы по ТЭУ, и т.д.	до 1 балла*
4. Высокая общественная активность	4.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

#### Уборщик территории

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Сложность, напряженность и интенсивность труда	1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	до 1 балла*
	1.2. За напряжённость работы в период усиленных осадков, листопада, ликвидация последствий ураганов, снегопада	до 2 баллов*
	1.3. Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ. Вынужденное поднятие тяжестей, помощь в разгрузке и погрузке	до 2 баллов*
	1.4. Активное оказание помощи уборщикам и дворникам при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборке снега после сильного снегопада, очистке песочниц и т.д.	до 1 балла*
2. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования механизмов	2.1. От всех участников образовательного процесса	до 1 балла*
3. Высокая общественная активность	3.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

#### д) Категория «Руководитель III уровня»: •Заведующий хозяйством

Должность	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Осуществление ка-	1.1. Обеспечение строго соблюдения техники	до 1 балла*

чественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала ОУ	безопасности, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом. Своевременное отражение результатов контроля	
2. Сложность, напряженность и интенсивность труда	2.1. Своевременное реагирование на возникающие ЧС в ОУ и на территории, в соответствии с инструкциями и их своевременное устранение	до 3 баллов*
	2.2. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния материальнотехнической базы ОУ, зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря, своевременная организация списания материальных ценностей	до 1 балла*
	2.3. Качественное выполнение обязанностей руководителя ДОО (во время отпуска руководителя ДОО, курсов, болезни ) и т.д.	до 3 баллов*
3. Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов	3.1.Наличие своевременно и качественно оформленной документации	до 1 балла*
4.Совмещение работы и учебы на курсах повышения квалификации	4.1. ТЭУ, Электрохозяйство, ПБ, ОТ и др.	до 1 балла*
5.Высокая общественная активность	5.1. Подготовка помещений к новому учебному году, перед открытыми мероприятиями, проверками и т.д.	до 1 балла* за одно мероприятие, количество не ограничено

\* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается: ежемесячно.

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

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

4.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по распределению доплат и надбавок не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

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

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

4.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам ОУ не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников;



- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%.

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

4.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего ОУ.

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

4.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Совета Образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

## **5. Премирование:**

- единовременная премиальная выплата;

- премиальные выплаты за высокие результаты работы;

- премиальные выплаты за высокие результаты работы, при оказании дополнительных платных образовательных.

5.1. **Единовременная премиальная выплата** - вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

5.1.1. Единовременная премия может устанавливаться работнику ОУ:

Наименование выплаты	Категория работников
К юбилейным датам со дня рождения (55,60 лет)	Работник ОУ
К общероссийским государственным и профессиональным праздникам.	Работник ОУ

5.2. **Премиальные выплаты за высокие результаты работы может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы** за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.2.1. Премиальная выплата за высокие результаты работы может устанавливаться работнику ОУ за:

Наименование выплаты	Категория работников
Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;	Работник ОУ
Оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;	Работник ОУ
Организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;	Работник ОУ
Совершенствование МТБ, дизайнерское оформление (ремонт кабинетов и помещений) собственными силами к событиям	Работник ОУ

5.3. Единовременная премиальная выплата и Премиальные выплаты за высокие результаты работы могут быть выплачены на основании приказа заведующего ОУ с учетом письменного решения (Протокола) Комиссии по распределению доплат и надбавок за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

5.4. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят заведующий ОУ и коллегиальный орган (по Уставу) в т.ч. выборный профсоюзный орган. Основанием для формирования предложения заведующего ОУ о размере премиальных выплат воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителя по ВР (старшего воспитателя). Основанием для формирования предложения заведующего ОУ о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение зам по ВР (старшего воспитателя).

Основанием для формирования предложения заведующего ОУ о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заведующего хозяйством (медицинского работника).

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

5.7. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по распределению доплат и надбавок с учетом личного вклада в деятельность ОУ.

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

#### **6. Иные выплаты:**

##### **Материальная помощь**

6.1. Материальная помощь работникам ОУ может быть выплачена в следующих случаях:

Виды	Категория работников
В случае смерти сотрудника, основным местом работы которого являлось ОУ	Работник ОУ