

«ПРИНЯТО»

Решением Общего собрания работников
Государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2 компенсирующего вида
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № _____ от _____

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по Государственному бюджетному
дошкольному образовательному учреждению
детский сад № 2 компенсирующего вида
Кировского района Санкт-Петербурга
Приказ № _____ от _____
_____ Г.А. Смирнова

С учётом мнения профессионального союза
работников Образовательного учреждения
Протокол № _____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ

О СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», **Закон Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»**, Постановления Правительства СПб от 1 ноября 2005 года №1671 (с изменениями на 13 марта 2014), распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1996-р, 09.09.2013 № 2071-р, от 30.09.2013 № 2292-р, распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений СПб», Устава ГБДОУ № 2, Коллективного договора между администрацией ГБДОУ № 2 и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, Положения о системе оплаты труда ГБДОУ №2.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБДОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем Собрании работников ГБДОУ, принимаются Решением Общего собрания работников ГБДОУ и утверждаются приказом заведующего после получения мотивированного мнения профессионального союза работников ГБДОУ.

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

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки.

2.1.1. компенсирующие доплаты:

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

2.1.2. стимулирующие надбавки:

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

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

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

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

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

стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения МОГУТ ОСУЩЕСТВЛЯТЬСЯ в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок. Премии МОГУТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНЫ из фонда экономии заработной платы. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

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

2.4. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профессионального союза ГБДОУ. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

Основной задачей Комиссии является - оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ГБДОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

На основании письменного решения Комиссии (ПРОТОКОЛ) издается приказ заведующего дошкольным образовательным учреждением о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.

2.5. Выплаты компенсирующего, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему ГБДОУ устанавливаются распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

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

3.1. Доплаты работникам ГБДОУ 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 ГБДОУ устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок в процентах от базовой единицы. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

3.3. Доплаты работникам ГБДОУ 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, **за фактически отработанное время.**

3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

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 перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ГБДОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.8. Критерии установления компенсирующих доплат.

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

Все работники

№ п/п	Критерий оценки	Размер доплат к должностному окладу в % от базовой единицы
1	Доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге	<u>ежемесячно</u>
2	За поручения администрации, не предусмотренные настоящим Положением, с учетом специфики образовательного учреждения;	5% за однократное выполнение
3	За сопровождение сайта образовательного учреждения, ведение сайта www.bus.gov.ru , ПК «Имущество», ГИС «Энергоэффективность», tz.kis.gov.spb.ru , spb112.ru (паспорт КСОБ), Параграф, DmSoft Co.Ltd, система «Меркурий» и др.	25% в период работы
4	За ведение совместных торгов (более 3 учреждений)	25% в период проведения торгов
5	За ведение баз данных и программных комплексов (воинского учета, мобилизации, ГО и ЧС и др.)	25% базовой единицы в период подготовки планов, счетов
6	За организацию питания работников ДОУ	20 % ежемесячно
7	Проведение работ по подготовке к новому учебному году (мелкий ремонт помещений, уборка помещений после ремонта), текущий мелкий ремонт	10 % в период проведения работ
8	Работа по благоустройству территории ОУ: -посадка цветов; -подрезка кустов; - уборка листвы; - погрузка контейнера; - покраска игрового оборудования; - оказание помощи при уборке крупного мусора, - снега после сильного снегопада	5 % за любой вид работы
9	По приему продуктовой базы согласно установленной документации с 06.00 до 08.00	10 % от базовой единицы в месяц
10	Председателю ПК	10 % ежемесячно (при наличии надтарифного фонда)

3.8.2. Доплаты за особые условия труда (в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест)

Категория работников	Критерий оценки	Размер доплат к должностному окладу в % от базовой единицы

Кладовщик	Вредные условия труда: -подъём тяжести при приёме и выдаче продуктов; - уборка с дезинфицирующими средствами	12% ежемесячно
Повар	Вредные условия труда: - горячий цех; - подъём котлов	12% ежемесячно
Кухонный рабочий	Вредные условия труда: - ручная мойка кухонной посуды; - подъём котлов, овощей; - работа с моющими и дезинфицирующими средствами	12% ежемесячно
Помощник воспитателя	Вредные условия труда: - работа с моющими и дезинфицирующими средствами	12% ежемесячно
Уборщик служебный помещений	Вредные условия труда: - работа с моющими и дезинфицирующими средствами	12% ежемесячно
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Вредные условия труда	4 % ежемесячно

3.9. Критерии установления стимулирующих надбавок

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

Педагогические работники:

воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
--------------	-------------------	-----------------	-------------

1	Уровень овладения воспитанником группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования (результат мониторинга – май): ТНР - <75%, сл. деф. - <40 % ТНР - 75% и более, У/О - 40 % и более	
1.1.			2
1.2.			3
2	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и других образовательных мероприятиях	Доля мероприятий разного уровня, в которых воспитанники принимали участие:	
2.1.		детский сад	1
2.2.		район	2
2.3.		город	3 (баллы за разные конкурсы суммируются)
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих технологий: наличие и выполнение плана по здоровьесбережению	2
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки и мероприятиях (копия Программы мероприятия, скриншот)	
4.1.		детского сада	1
4.2.		районного уровня: очно / заочно (1 участие)	2 / 1
4.3.		городского уровня: очно / заочно (1 участие)	3 / 2
4.4.		всероссийского уровня: очно / заочно (1 участие)	4 / 3
4.5.		Посещение семинаров, мастер-классов, открытых занятий в свободное от работы время (лист регистрации)	1
4.6.		Наличие методических разработок и публикаций (скриншот)	1

4.7.		Владение информационно-коммуникационными компетенциями (создание образовательных ресурсов с использованием интерактивного оборудования в ГБДОУ)	1
4.8.		Реализация проектной деятельности (предъявление паспорта проекта зам. зав. по УВР, подтверждение реализации - комиссии по ФДН)	1
4.9.		Участие в инновационной деятельности	2
4.10.		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: КПД –конкурс педдостижений	5
4.11.		районный: очно/заочно/призёр, победитель	1 / 2 / 3
4.12.		городской: очно/заочно/призёр, победитель	1 / 2 / 4
4.13.		всероссийский: заочно / очно / призёр, победитель	1 / 3 / 5
5	Участие в работе проф. ассоциаций, сообществ (РМО, МО, творческая группа)	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ: выступление, представление методических разработок.	2
6	Степень вовлеченности в систему педагогического роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	2
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации (аттестация)		
7.1.		Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	1
7.2.		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования (выполнение плана ежемесячно)	1

8	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса		
8.1.		Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	1
8.2.		Работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями): мастер-класс, досуг и др.	2
8.3.		Участие в проведении мероприятий ДОУ (роли на праздниках в др. группах, массовых мероприятиях ДОУ)	2 (баллы за одну и ту же роль на нескольких мероприятиях не суммируются)
9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации в ДОУ	1
10	Обеспечение доступности качественного образования		
10.1.		Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды)	2
10.2.		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности.	1

Руководитель 2 уровня: заместитель заведующего по УВР

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	За подготовку педагогических кадров: участников и победителей (призеров, лауреатов/дипломантов) конкурсов, соревнований		
1.1.		районного уровня	2
1.2.		городского уровня	3
1.3.		всероссийского и международного уровня	4

2	Участие в рабочей группе по реализации ФГОС ДО (разработка программ: образовательной программы дошкольного образования, программы развития, рабочих программ групп д/с и др. документации)		2
3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и inspectирующих органов		5
4	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ, союзов, МО, РМО и т.д.		1
4	Высокий уровень взаимодействия с социальными партнерами ГБДОУ, повышение авторитета и имиджа ГБДОУ		1
5	Наличие публикаций по распространению передового педагогического опыта		1
6	Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций		1
7	Участие в работе методических объединений и творческих групп:		
7.1.		района;	2
7.2.		города	3
8	Распространение и обобщение передового педагогического опыта. Участие в работе научно-практических конференций, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов и др. методических мероприятий на уровне:		
8.1.		детского сада;	2
8.2.		района;	3
8.3.		города	4
9	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах:		
9.1.		района;	2

9.2.		города;	3
9.3.		страны	4
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременную сдачу отчетов в вышестоящие и контролирующие организации)		1
11	Участие в инновационной деятельности		1
12	Реализация проектной деятельности		1
13	Развитие кадрового потенциала ГБДОУ (организация педагогической практики студентов на базе ГБДОУ)		2
14	Организация наставничества		2

Руководитель 2 уровня: заместитель заведующего по АХР

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).		1
2	Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда, организация мер по антитеррористической защите ГБДОУ		2
3	За своевременное и качественное выполнение государственного задания и ПФХД		2

4	За высокую результативность работы по итогам проверок различного уровня. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.		5
5	Своевременное реагирование на возникающие ЧС в ГБДОУ и на территории, в соответствии с инструкциями и их своевременное устранение		3
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременную сдачу отчетов в вышестоящие и контролирующие организации);		1
7	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ		2
8	Отсутствие объективных замечаний по содержанию обращений граждан на портал «Наш Санкт-Петербург»		1
9	Наличие своевременно и качественно оформленной документации и отчетности		1
10	Своевременное исполнение и закрытие контрактов, соблюдение алгоритма выставления претензий, отсутствие жалоб от ГКУ «Служба заказчика и ГКУ ЦБ		1
11	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния материально-технической базы ДОУ, зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря, своевременная организация списания материальных ценностей		1

Специалист: специалист по закупкам

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и инспектирующих органов		5
2	Исполнение кассового плана		1
3	Исполнение бюджета за 1 полугодие на 45 % (устанавливается с 01.09. по 28 (29).02), за 9 месяцев – 72 % (устанавливается с 01.03 по 31.08)		1
4	Отсутствие дебиторской и просроченной кредиторской задолженности. Отсутствие замечаний по ведению финансово-хозяйственной деятельности		1
5	Наличие неиспользованных остатков бюджетных ассигнований на конец финансового года, выделенных по СИЦ (более 0,1 % от общей суммы выделенных ассигнований) (устанавливается с 01.03. по 31.08)		-1
6	Участие в семинарах, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки и пр.		1

Специалисты: документовед, делопроизводитель

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и инспектирующих органов		5
2	Своевременное ознакомление работников с оперативной информацией, в установленные сроки		1

3	Оперативное реагирование на электронные запросы от структурных подразделений Администрации, а также взаимодействие с социальными партнерами ГБДОУ		1
---	---	--	---

Специалист: медицинская сестра по массажу

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Консультирование и формирование у родителей практических навыков сохранения и укрепления здоровья детей (документально подтвержденные данные)		5
2	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и инспектирующих органов		5

МОП: помощники воспитателя

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	За сложность и напряженность труда и высокую плановую посещаемость детьми группы; (представление администрации, ответственного)		2
2	За участие в организации и проведении открытых мероприятий, праздниках в группе, детском саду, районе, городе (исполнение роли, изготовление костюмов, атрибутов, оформление) ;(представление организаторов)		2
3	За грамотные и оперативные действия в чрезвычайных ситуациях;(по представлению зам. зав. по АХР)		5

4	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ТБ, соблюдение Сан ПиН, отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности на деятельность сотрудника (документально подтвержденные жалобы)	5
---	---	---

МОП: работники пищеблока (повар, кухонный рабочий)

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Организация питания работников ДОУ		1
2	Особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования		2
3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и инспектирующих органов		5
4	Качественное ведение документации		1
5	Дополнительная нагрузка в период сохранения риска вирусной инфекции		2
6	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями		1
7	Соблюдение правил ведения складского хозяйства		1
8	Работа в ручном режиме в случае выхода из строя технологического оборудования		3
9	Соблюдение инструкций по разведению дезинфицирующих растворов		1

МОП: кастелянша, кладовщик

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Высокая результативность работы по итогам инвентаризации и списания		1

2	Подстирка белья для пищеблока		2
3	Соблюдение правил ведения складского хозяйства		1
4	Дополнительная нагрузка в период сохранения риска вирусной инфекции		2
5	Немеханизованный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ		1
6	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и инспектирующих органов		5

МОП: уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Высокий уровень содержания помещений ГБДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа		1
2	Дополнительная нагрузка в период риска вирусных инфекций		2
3	Активное оказание помощи уборщику территории при уборке крупного, многочисленного мусора с территории, уборка снега после сильного снегопада, очистке песочниц и т.д.		1
4	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и инспектирующих органов		5
5	Помощь в одевании детей групп младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке		1

МОП: уборщик территории

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
--------------	-------------------	-----------------	-------------

1	Интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, огорода, песочниц и т.д.)		1
2	Интенсивность работы в зимней период уборка большого количества снега, своевременная расчистка снега для подъезда хозяйственного автотранспорта		1
3	Высокий уровень содержания территории ГБДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа		1
4	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и инспектирующих органов		5

МОП: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Оперативность выполнения заявок на текущий ремонт		1
2	Отсутствие жалоб на качество выполнения ремонтных работ от участников образовательного процесса		1
3	Выполнение крупных ремонтных работ		2
4	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля и инспектирующих органов		5

Все работники

№ п/п	Показатель	Критерии	Балл
1	Участие работников в общих мероприятиях ГБДОУ (конкурсы, выставки, развлечения, праздники и т.д.)		2

2	Замещение временно отсутствующего работника или вакансии (в течении месяца, в остальных случаях - пропорционально отработанным дням)		5
---	--	--	---

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 категорий работников.

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

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 не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио, в соответствии с листом самоанализа, по схеме, предложенным Комиссией, 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 не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

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

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

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

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;
- стоимость балла определяется по разным категориям 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 образовательного учреждения.

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

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

4.1.14. Стимулирующая надбавка при наличии больничного листа насчитывается пропорционально отработанным дням месяца.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения

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

4.2.2. Единовременная премия **МОЖЕТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ:**

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

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

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

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

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

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

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

4.2.4. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят заведующий ГБДОУ и профессиональный союз работников ГБДОУ. Основанием для формирования предложения заведующего ДОУ о размере премиальных выплат всем работникам ДОУ.

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

4.2.6. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность детского сада.

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

5. ЛИШЕНИЕ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

5.1. Стимулирующие выплаты не производятся при применении дисциплинарного взыскания работнику ГБДОУ.