

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада №65
Выборгского района
Санкт-Петербурга,
Протокол № 3 от 05.11.2024 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детским садом № 65
Выборгского района
Санкт-Петербурга
_____ Е.П. Момотова
Приказ № _____ от 05.11.2024 года

**С учетом мнения Первичной
профсоюзной организацией**

ГБДОУ детского сада №65
Выборгского района
Санкт-Петербурга,
Протокол № _____ от 05.11.2024 года
_____ М.Л. Калашникова

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ,
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК,
ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 65 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**Санкт-Петербург,
2024 год**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании, установления доплат и надбавок, выплат премий работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 65 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга (именуемое в дальнейшем «ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г № 197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мероприятиях по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями на 13 мая 2019 года);
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 16.07. 2019 года № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256»;
- Постановлением правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Постановлением правительства Российской Федерации от 04.04.2003г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 г. № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (принят ЗС СПб 09.11.2011 г.);
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 г. №3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256 (с изменениями на 13.03.2018г)
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга»
- Письмо Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 16.01.2014г. № 03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;

А также иные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы материального стимулирования педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга, регулирующим порядок применения и определение размеров доплат и надбавок, материального стимулирования, премий.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

1.4. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в новой редакции Положения, в соответствии с решением общего собрания работников, утверждаются приказом заведующего ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

2. Источники формирования поощрительного фонда:

2.1. Расходы на выплаты материального стимулирования осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, надтарифного фонда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников:

- надтарифного фонда;
- экономия фонда заработной платы;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

2.2. Привлечение учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3. Цель, виды и порядок материального стимулирования

3.1. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга, 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 детского сада №65 Выборгского района Санкт-Петербурга, обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников, повышение социальной защищенности, заинтересованности в развитии ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга, создание условий для качественного исполнения служебных обязанностей.

3.2. В целях материального стимулирования работников ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга применяются следующие виды выплат: доплаты компенсирующего характера, выплаты стимулирующего характера, премия.

3.3 Доплаты компенсирующего характера

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

Предусматриваются следующие доплаты компенсации характера:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- за работу в ночное время в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 149,153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- за сверхурочные работы, не нормированный рабочий день в соответствии со ст. 119,149,152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ ст. 151, за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со ст. 149 - 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда устанавливаются к должностным окладам сотрудников по результатам специальной оценки условий труда.

3.3.3. Размеры доплат компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда устанавливается в процентном отношении к должностным окладам и тарифным ставкам работников по результатам работы комиссии по аттестации условий труда на рабочих местах, и фиксируются в протоколе специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения

оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.4. Доплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда устанавливаются приказом заведующего ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

3.3.5. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 час.) устанавливаются в размере 20% от должностного оклада работника за каждый час работы в ночное время, в соответствии с графиком работы (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются (ч.3 ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации) локальным нормативным актом.

3.3.6. Доплата исчисляется исходя из часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы). Следовательно, при установлении доплаты за работу в ночное время другие доплаты и (или) надбавки не учитываются.

3.3.7. Доплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в двойном размере. Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Порядок предоставления выходных дней определен на основании ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации. Перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации установлен ч. 1 ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1,2, 3,4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

3.3.8. За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Зарплата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, выплачивается в полном размере (письма Минтруда России от 11.03.2013 N 14-2/3019144-1157, Роструда от 18.02.2013 N ПГ/992-6-1. разд. 5 Рекомендаций Роструда, утвержденных Протоколом N 1 от 02.06.2014).

3.3.9. Доплаты компенсационного характера за сверхурочные работы производятся вследствие неявки сменяющегося работника или родителей воспитанников. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.10. Доплаты компенсационного характера:

- за дополнительный объем работ, за совмещение профессий определяются соглашением сторон и оплата производится в соответствии с фактически отработанным временем, с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации.)
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты (надбавки и доплаты) стимулирующего характера.

3.4.1. Данным положением предусматриваются следующие (надбавки и доплаты) выплаты стимулирующего характера

-надбавки за эффективную деятельность педагогических работников;

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

-надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

3.4.2. Условия и порядок установления надбавки за эффективную деятельность педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера за эффективность и качество деятельности педагогических работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 65 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга

4. Условия, порядок установления и отмены доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.1. Доплаты работникам ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, согласно Приложению № 1.

4.2. Доплата к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга устанавливаются в пределах надтарифного фонда, определяемого приказом заведующего ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга, в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных величинах, а также в % от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

4.3. Доплаты работникам ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга 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.

4.4. Размер доплаты определяется комиссией по распределению материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий работникам ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга и утверждается приказом заведующего ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга. Приказ заведующего доводится до сведения всех работников ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

5. Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы

5.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются заведующим ГБДОУ детским садом № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга, как на определённый срок, так и в порядке разового поощрения.

5.2. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях повышения качества работы сотрудников.

5.3. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда.

5.4. При установлении надбавки учитывается: добросовестное исполнение должностных обязанностей работником; интенсивность и напряженность работы привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ; компетентность специалиста из числа работников в принятии

управленческих решений; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

5.5. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется заведующим ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга, исходя из конкретных задач, стоящих перед ГБДОУ детским садом № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

5.6. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены, конкретизированы и дополнены на усмотрение комиссии по распределению материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий работникам ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

5.7. Настоящее положение устанавливает следующий вид надбавок работникам ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга, согласно приложению № 2.

6. Премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

6.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее - премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на ГБДОУ детский сад № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

6.2. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

6.3. Установлением премиальных выплат работникам ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга;
- повышение качества работы сотрудников ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

6.4. В ГБДОУ детском саду № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

6.5. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований и средств.

6.6. Премирование за достижение определенных результатов для всех работников ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга осуществляется приказом заведующего. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада, или в абсолютных величинах.

6.7. В порядке разового поощрения и устанавливаются за:

- успешное выполнение методической работы;
- качественное проведение мероприятий;
- освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий;
- укрепление учебно-материальной базы;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- участие и победы в конкурсах

6.8. В пределах экономии по фонду оплаты труда, сложившейся по итогам работы за год, может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за год.

6.9. Премия по итогам года выплачивается работникам при условии выполнения всех требований, касающихся должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника в общие результаты работы.

6.10. Премии выплачиваются при наличии средств:

- за высокое качество работы;
- за успешное выполнение плановых показателей работы детского сада (в соответствии с Государственным заданием);
- к юбилейным датам (Юбилейной датой считается 50-летие, 55-летие 60-летие со дня рождения и последующие затем даты через каждые пять лет.);
- к юбилею детского сада,
- поощрительные премии к праздничным датам: ко дню дошкольного работника, 8 Марта, Новый Год.
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии оснований и средств.

6.12. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.13. Выплаты премиального вознаграждения производятся на основании заведующего ГБДОУ детским садом № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

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

6.15. Поощрительные премии могут выплачиваться работнику в связи с праздничными датами: День учителя, День защитника Отечества, Международный Женский день 8 марта, юбилей детского сада, Новый год.

6.16. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению «Комиссии по распределению материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 65 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга».

6.17. Единовременная премия заведующему ГБДОУ детским садом № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга выплачивается на основании приказа Администрации Выборгского района Санкт-Петербурга

6.18. Основными показателями премирования являются критерии в соответствии с приложением № 3.

7. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов (молодой специалист). Порядок и условия установления.

7.1. Работник, имеющий право на получение ежемесячной выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее – ежемесячная выплата) должен относиться к категории «**молодой специалист**».

7.2. Молодой специалист – это работник детского сада, за исключением руководителя, который отвечает одновременно следующим требованиям:

7.3. Получил впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

7.4. Впервые приступил к работе в детском саду по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

7.5. Состоит в трудовых отношениях с детским садом, являющимся основным местом работы

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

№п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем	4000

		профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	
--	--	---	--

7.6. Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более, чем на ставку по основной должности.

7.7. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику – молодому специалисту ежемесячной выплаты является его личное заявление на имя заведующего ГБДОУ детским садом № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

7.8. Решение о предоставлении работнику – молодому специалисту ежемесячной выплаты принимается заведующим ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.

7.9. Ежемесячная выплата работнику – молодому специалисту производится на основании приказа заведующего ГБДОУ детским садом № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга за счет средств фонда надбавок и доплат.

**Перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников
ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга и размеры доплат**

№	Наименование	Размер	Фактор выплат
1	Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с электронными базами и программами (Vision Soft, bus.gov, ООСГЗ)	10 000 рублей	Отсутствие замечаний надзорных органов, выполнение ПФХД
2	Ведение официального сайта учреждения	1 500 рублей	Отсутствие замечаний надзорных органов
3	Работа с базой автоматизированной информационной системой “Параграф” (АИС “Параграф”)	5 000 рублей	Отсутствие замечаний надзорных органов
4	Ведение воинского учета	500 рублей	Отсутствие замечаний надзорных органов
5	Ведение документации по охране труда и технике безопасности	1 500 рублей	Отсутствие замечаний надзорных органов
6	Ведение документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (ГОЧС)	1 500 рублей	Отсутствие замечаний надзорных органов
7	Работа в ГБДОУ детском саду № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга ответственного за профилактику детского дорожно- транспортного травматизма	1 000 рублей	Приказ о назначении, отчет о проделанной работе
8	Работа в творческих и рабочих группах	1 000 рублей	Приказ о назначении, отчет о проделанной работе
9	Организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения/ ведение общественной работы, помощь специалистам в подготовке и проведении праздников, открытых мероприятий	1 000 рублей	Факт участия, оценка качества
10	Проведение сезонных работ/ помощь в период обильных снегопадов, листопадов в осенне- зимний период	1 000 рублей	Факт участия, оценка качества
11	Активное участие в подготовке к новому учебному году/ эстетическое оформление групповых, участков, информационных стендов	1 000 рублей	Факт участия, оценка качества
12	Участие в благоустройстве территории / разбивка и качественное содержание цветников, ведение работ по облагораживанию и озеленению территории, покраска игрового оборудования, текущий ремонт, общественные работы	1 500 рублей	Факт участия, оценка качества

13	Создание элементов образовательной инфраструктуры/ оформление групповых помещений, создание музеев, улучшение предметно-развивающей среды, пошив костюмов	1 500 рублей	Факт участия, оценка качества
14	Работа с пенсионным фондом, соц. защитой, бухгалтерией, службой занятости населения, своевременная подготовка и оформление документов	5 000 рублей	Отсутствие замечаний надзорных органов
15	Организация питания в ГБДОУ детском саду № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга	5 000 рублей	Отсутствие замечаний надзорных органов
16	Расширение должностных обязанностей, связанное с работой по организации, руководству первичной профсоюзной организацией ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга	500 рублей	Факт участия, оценка качества
17	Участие в проведении детско-развлекательных мероприятий/ утренники, тематические дни	1 000 рублей	Факт участия, оценка качества
18	Расширение должностных обязанностей, связанное с работой по учету рабочего времени сотрудников, оформление больничных листов	1 000 рублей	Факт участия, оценка качества
19	Расширение должностных обязанностей, связанное с работой по организации платных образовательных услуг	10 000 рублей	Факт участия, оценка качества

**Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы сотрудников
ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга**

Вид работ	Размер доплат	Категория работников
Выполнение особо важной работы.	10 000 рублей	Работники учреждения
Активное участие в мероприятиях, проводимых органами управления образованием.	10 000 рублей	Работники учреждения
Успешное выполнение плановых показателей.	10 000 рублей	Работники учреждения
Творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания	10 000 рублей	Работники учреждения
Режим интенсивности и напряженности	10 000 рублей	Работники учреждения

**Критерии премирования сотрудников ГБДОУ детского сада № 65
Выборгского района Санкт-Петербурга**

Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист по охране труда

1. своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения;
2. высокое качество организации и проведения ремонтных работ;
3. работа без больничных листов;
4. своевременная отчётность;
5. качественное ведение документации;
6. грамотное руководство МОП;
7. контроль качества поставляемых продуктов;
8. работа с поставщиками;
9. увеличение объема работы;
10. высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности;
11. выполнение особо важных и срочных работ

Методист, старший воспитатель

1. высокий уровень подготовки и проведения городских, районных методических объединений и других мероприятий;
2. высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса;
3. качественная организация работы экспертной и творческой групп, педагогического совета; высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
4. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
5. работа без больничных листов;
6. увеличение объёма работы;
7. качественный уровень организации методической работы;
8. активное участие в повышении материально-технической базы и благоустройстве ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.
9. применение в работе современных форм и методов организации труда;
10. за активное участие в методической работе ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга (организация и проведение семинаров, открытых мероприятий, педагогических советов)
11. качество организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга;

Воспитатели

1. активное участие в районных и городских конференциях, городских методических объединениях;
2. разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
3. качество оздоровительной работы с детьми;
4. высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
5. личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов);
6. плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
7. высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости, не ниже среднего городского показателя;
8. превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц;
9. возрастная трудность (ясли);
11. активное участие в повышении материально-технической базы и благоустройстве дошкольного учреждения.

Специалисты

(музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог)

1. активное участие в методических объединениях; мероприятиях различного уровня;
2. разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
3. высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
4. личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.);
5. плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
6. качество оздоровительной работы с детьми;
7. участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (уровень города, района);
8. своевременное и качественное ведение документации;
9. увеличение объема работы;
10. активное участие в повышении материально-технической базы и благоустройстве дошкольного учреждения.
11. применение в работе современных форм и методов организации труда

Помощники воспитателя

1. личный творческий вклад в оснащение развивающей среды;
2. стабильно низкий процент заболеваемости детей;
3. превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц;
4. сохранность оборудования и инвентаря;
5. корректное отношение к детям и родителям;
11. активное участие в повышении материально-технической базы и благоустройстве дошкольного учреждения.
12. за высокую интенсивность и высокое качество работы по итогам работы за месяц, квартал, год;
13. высокая степень занятости в течение рабочего времени;
14. применение в работе современных форм и методов организации труда;
15. высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности;

Рабочий персонал

(Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастаньяша, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории)

1. своевременное и качественное устранение неполадок;
12. личный вклад в оснащение ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга;
2. ответственное отношение к оборудованию;
3. корректное поведение с сотрудниками, родителями;
4. увеличение объема работы
5. за высокую интенсивность и высокое качество работы по итогам работы за месяц, квартал, год;
6. высокая степень занятости в течение рабочего времени;
7. применение в работе современных форм и методов организации труда;
8. высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности;

Делопроизводитель

1. личный творческий вклад в оснащение развивающей среды;
2. увеличение объема работы
3. своевременное и качественное ведение документации
4. активное участие в повышении материально-технической базы и благоустройстве ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.
5. за высокую интенсивность и высокое качество работы по итогам работы за месяц, квартал, год;
6. высокая степень занятости в течение рабочего времени;
7. качественное досрочное и безошибочное выполнение задания, поручения;
8. применение в работе современных форм и методов организации труда;
9. высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности;
10. оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства ГБДОУ детского сада № 65 Выборгского района Санкт-Петербурга.;

С Положением о порядке материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 65 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга, ознакомлены и согласны выполнять:

п/п	ФИО	должность	подпись
1.	Абдулаева Айсел Джафар кызы	Помощник воспитателя	
2.	Аполонова Ольга Сергеевна	Воспитатель	
3.	Афанасьева Валерия Александровна	Учитель-логопед	
4.	Афанасьева Елена Владимировна	Помощник воспитателя	
5.	Баринова Наталья Александровна	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	
6.	Бочкарева Светлана Борисовна	Помощник воспитателя	
7.	Бердышева Ирина Александровна	Воспитатель	
8.	Васильева Инна Сергеевна	Педагог-психолог	
9.	Васильева Елена Юрьевна	Воспитатель	
10.	Гаврилова Светлана Александровна	Воспитатель	
11.	Гордеева Ирина Николаевна	Воспитатель	
12.	Гришина Анна Ивановна	Воспитатель	
13.	Гулик Марина Леонтьевна	Помощник воспитателя	
14.	Демьяненко Александра Андреевна	Воспитатель	
15.	Дубровская Ольга Петровна	Воспитатель	
16.	Джураев Соли Садыкович	Уборщик территории	
17.	Игнатьева Жанна Васильевна	Помощник воспитателя	
18.	Жарова Оксана Геннадьевна	Воспитатель	
19.	Калашникова Мария Леонидовна	Учитель-логопед	
20.	Калистратова Елена Борисовна	Специалист по кадрам	
21.	Коржова Надежда Николаевна	Помощник воспитателя	
22.	Колесникова Виктория Дмитриевна	Учитель-логопед	
23.	Кондратьева Анастасия Дмитриевна	Воспитатель	
24.	Корнилова Любовь Алексеевна	Музыкальный руководитель	
25.	Корчагина Екатерина Михайловна	Помощник воспитателя	
26.	Кузнецова Валерия Павловна	Музыкальный руководитель	
27.	Купчишина Зоя Павловна	Старший воспитатель	
28.	Левина Юлия Николаевна	Воспитатель	
29.	Макеева Карина Ивановна	Воспитатель	
30.	Момотова Екатерина Павловна	Заведующий	
31.	Мотькина Наталья Юрьевна	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	
32.	Мизинина Наталья Игоревна	Воспитатель	
33.	Овчинникова Анна Александровна	Помощник воспитателя	
34.	Обухова Наталья Сергеевна	Воспитатель	
35.	Подгорбунская Анна Петровна	Учитель-логопед	
36.	Попова Раиса Кузьминична	Помощник воспитателя	
37.	Рахманина Мария Александровна	Воспитатель	
38.	Русакович Мария Алексеевна	Воспитатель	
39.	Рыкова Мария Валерьевна	Воспитатель	
40.	Силантьева Елена Анатольевна	Воспитатель	
41.	Сунгурова Ирина Игоревна	Специалист по охране труда	

42.	Сухова Жанна Викторовна	Учитель-логопед	
43.	Солиева Муслимахон Ёкубджоновна	Уборщик территории	
44.	Тарасова Екатерина Сергеевна	Воспитатель	
45.	Труфанов Александр Константинович	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
46.	Тодырка Юлия Николаевна	Воспитатель	
47.	Тимчук Надежда Дмитриевна	Воспитатель	
48.	Тузова Людмила Владимировна	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
49.	Хакимова Татьяна Александровна	Помощник воспитателя	
50.	Шевченко Анастасия Александровна	Воспитатель	
51.	Ширалиева Вусала Байрам кызы	Помощник воспитателя	
52.	Шлык Наталья Владимировна	Воспитатель	
53.	Щербакова Елена Юрьевна	Воспитатель	
54.			
55.			
56.			
57.			
58.			
59.			
60.			
61.			
62.			
63.			
64.			
65.			
66.			
67.			
68.			
69.			
70.			
71.			
72.			
73.			
74.			
75.			
76.			
77.			
78.			
79.			
80.			
81.			
82.			
83.			
84.			
85.			
86.			
87.			
88.			