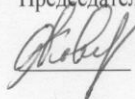


Учено "Мотивированное мнение профсоюз-
ного комитета

Протокол заседания № 3

От 22.03.2016

Председатель ИЖ

 И.В. Ковшевная

«ПРИНЯТО»

Решением Общего собрания работников

Образовательного учреждения

Государственного бюджетного дошкольного

образовательного учреждения детский сад №

60 комбинированного вида

Кировского района Санкт-Петербурга

Протокол № 5 от 22.03.2016

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по Государственному бюджетному

дошкольному учреждению детский сад № 60

комбинированного вида

Кировского района Санкт-Петербурга

от 22.03.2016 № 24

Заведующий  Н.В. Еникеева



Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 60 комбинированного вида
Кировского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 60 комбинированного вида Кировского 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 N 531-74 "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 СПб от 18.10.2013 г. № 2640-р, Устава ГБДОУ детский сад № 60 Кировского района Санкт-Петербурга, Коллективного договора между администрацией ГБДОУ детский сад № 60 Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, Положения о системе оплаты труда ГБДОУ детский сад № 60 Кировского района Санкт-Петербурга.

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 № 60 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Образовательное учреждение).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников Образовательного учреждения, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения *(если это отнесено к полномочиям такого коллегиального органа, как общее собрание)* и утверждаются приказом заведующего после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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 ОУ;

- 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 Образовательного учреждения, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам Образовательного учреждения 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. Материальная помощь работникам **МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА** из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. 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 (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.4. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения *(Если уставом такие полномочия Общего собрания предусмотрены)* из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом заведующего образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.

2.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему образовательного учреждения 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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок в процентах к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения 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;

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. За работу в неблагоприятных условиях по результатам специальной оценки труда	Повышенная оплата труда См. ст. 147 ТК РФ	Тяжесть трудового процесса

3.7.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
Доплаты устанавливаемые на учебный год		
Руководство методическим объединением	Педагогические работники	20% от базовой единицы
За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения	Председатель профсоюзной первичной	от 5 % от базовой единицы
Работа по Государственному заказу, работа с сайтом www.sberbank-ast.ru	Работник детского сада	от 50% от базовой единицы
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ	Работник детского сада	от 5% от базовой единицы
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами («Параграф»,	Делопроизводитель, завхоз	от 10% от базовой единицы
За ведение совместных торгов	Делопроизводитель, завхоз	50% от базовой единицы
За дежурства в выходные и праздничные дни	Сотрудники детского сада	от 5% от базовой единицы
За сопровождение сайта образовательного учреждения	Работник детского сада	от 10% от базовой единицы
Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.)	Делопроизводитель	от 10 % от базовой единицы
Ведение баз данных и программных комплексов (воинского учета, мобилизации, ГО и ЧС и др.)	Делопроизводитель, работник детского сада	от 10% от базовой единицы
Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ДОУ, в том числе праздников,	Работники детского сада	от 20% от базовой единицы
За работу в общественных комиссиях: совет по питанию; совет ГБДОУ; комиссия материального	Работники детского сада	5% от базовой единицы
За качественное замещение временно отсутствующего работника	Работники детского сада	от 10 % от базовой единицы
За работу по благоустройству территории ГБДОУ: озеленение, покраска оборудования	Работники детского сада	от 10% от базовой единицы

За организацию питания работников ГБДОУ	Кладовщик, завхоз	5% от базовой единицы
Проведение работ по подготовке к новому учебному году: мелкий ремонт помещений, уборка после	Работники детского сада	от 5% от базовой единицы

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка **МОЖЕТ БЫТЬ** установлена работникам по результатам работы за полугодие 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 ОУ (как в должности «воспитатель», категории «Прочие педагогические 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 Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р, так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», Вспомогательный персонал» и «Рабочие»)

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах.

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.

Критерии эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель	Критерий	Примечание
1.	п.1Создание условий для овладения воспитанником ОО (группы ОО) образовательными областями ООПДО (развивающая предметно - пространственная среда) Учёт возрастных особенностей детей (гендерность) Учёт национально – культурных условий Насыщенность (материалы, игрушки, пособия в соответствии возраста группы) Полифункциональность (использование предмета различными способами) Доступность среды (игровой материал на уровне детей) Безопасность Комфортность (эстетический вид группы)	За каждый показатель развивающей предметно – пространственной среды <u>(для воспитателей)</u> 4 балла – 100 % (в соответствии от созданных условий по каждой образовательной области) 3 балла – 75 % 2 балла – 50 % 1 балл – 25 % 0 баллов – менее 25% <u>для учителей-логопедов</u> 5 разделов (% и баллы считаем так же) 1. Звукопроизношение 2. Лексика 3. Грамматика 4. Фонетико-фонематическое нарушение речи 5. Связная речь <u>Для инструкторов по</u>	Для специалистов с учетом наличия материалов в группах (музо, физо, логопед и т.п.) Для психологов, дефектологов разработать 5 критериев оценки Создание условий для овладения этими навыками (картотеки П.И., сигнальные карты, схемы, наглядные пособия, спорт инвентарь и т.п.)

	п.2 Критерии профессиональной компетенции педагогических работников	<u>физической культуре</u> 1. Ходьба, бег (в соответствии с возрастом) 2. Прыжки (все виды) 3. Метание (все виды) 4. Лазанье, ползание 5. Перестроение <u>Для музыкальных руководителей</u> 1. Восприятие (слушание музыки) 2. Музыкально-ритмические движения 3. Песенное творчество 4. Пение 5. Музыкально-игровое и танцевальное творчество 2 балла - обучение на КПК 2 балла – участие в МО и творческих группах	
--	--	--	--

		Распространение опыта: 2 балла – в своем ДОУ 4 балла – район (конкурсы педагогических достижений, КМО, проблемно-целевые группы) 10 баллов – город (городские конкурсы, на базе АППО и КО, студенты – практика при наличии договора, во всех критериях только участие, а не слушатель) 15 баллов – международное участие (предоставить подтверждение в учреждение: презентацию, методические разработки, конспекты занятий и т.п., проводимые КО и Министерство образования РФ) не более 3 (трех) участия.	
--	--	---	--

2.	Посещаемость воспитанниками ОО (группу ОО) Если Сад	Фактическую посещаемость делим на списочный состав группы. Максимальный балл = 2. от 1 до 0,7 = 2 балла, от 0,69 до 0,40 = 1 балл, от 1 до 0,8 = 2 балла, от 0,79 до 0,50 = 1 балл,	
3.	Снижения уровня заболеваемости воспитанников (Средний показатель заболеваемости воспитанников группы)	Максимальный балл = 2. Снижение более 10 % = 2 балла, на том же уровне = 1 балл, увеличение более 15% = 0 баллов	
4.	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Нет травм – 2 балла, Травма – 0 баллов	
5.	Участие воспитанников ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	В рамках ДОУ – 1 балл за каждое мероприятие, За районное мероприятие – 5 баллов, За участие в городских – 10 баллов. За участие во всероссийских, международных – 15	

		баллов. Участие в мероприятиях в сети Интернет (предоставить подтверждение в учреждение: презентацию выполнения работы, методические разработки, конспекты занятий и т.п.) не более 3 (трех). Подтверждения принимаются только от государственных учреждений	
6.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий	Новые формы проведения развлечений, утренняя гимнастика – 2 балла Интегрированные занятия – 2 балла	
7.	Наставничество (Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет)	1 балл за каждого молодого специалиста	
8.	Своевременное и качественное оформление документации группы ОО	2 балла – без замечаний, 1 балл – 1-2 незначительных замечаний, 0 баллов – грубые замечания, нарушения.	
9.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	1 балл – наличие положительных отзывов	

		1 балл – отсутствие жалоб, 0 баллов – обоснованная жалоба. 3 балла - создание страницы на официальном сайте учреждения (периодическое обновление, дополнение) 2 балла – за каждое мероприятие с участием родителей (открытые занятия, мастер-классы, выставки, проекты и т.п. с подтверждением – фото, лист регистрации, отзывы) 1 балл – отсутствие задолженности по родительской плате	
10.	Взаимодействие и культура общения сотрудников ДОУ	1 балл - соблюдение норм профессиональной этики в общении педагогов с администрацией, коллегами, обслуживающим персоналом, воспитанниками и их родителями; 1 балл - качественное взаимодействие	

		педагогов ДОУ – специалистов и воспитателей в образовательной деятельности (непрерывной образовательная деятельность и образовательная деятельность в ходе режимных моментов)	
--	--	---	--

Критерии эффективности деятельности обслуживающего персонала

Помощники воспитателя

№ п/п	Показатель	Критерий	Примечание
9.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (проводимые мероприятия, предусмотренные во время карантина по СанПиН)	2 балла	
10.	Соблюдение питьевого режима в летний период	2 балла	
11.	Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	2 балла	
12.	Маркировка белья и посуды, уборочного инвентаря	1 балл	
13.	Помощь воспитателям в организации развивающей среды	2 балла	
14.	Качественное взаимодействие с воспитателями, умение работать в команде, культура общения;	2 балла	
Повар			
15.	Маркировка посуды	1 балл	

16.	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии (Отсутствие замечаний, оперативный контроль)	2 балла	
17.	Содержание пищеблока в образцовом состоянии (отсутствие замечаний надзорных органов при наличии проверок)	3 балла	
Кладовщик			
18.	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары (отсутствие замечаний надзорных органов при наличии проверок и инвентаризаций)	3 балла	
19.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов (в соответствии с контрактом и спецификацией)	3 балла	
Кухонный рабочий			
20.	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока (оперативный контроль по результатам проверки контролирующих органов)	3 балла	
21.	Маркировка уборочного инвентаря	1 балл	
22.	За особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования	5 баллов	
Мойщик посуды			
23.	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние рабочего места (оперативный контроль по результатам проверки контролирующих органов)	3 балла	
Кастелянша			
24.	Сохранность материальных ценностей	2 балла	
25.	Закупки и учет мягкого инвентаря	2 балла	
26.	Изготовление и подготовка костюмов к	5 баллов	

	детским праздникам		
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
27.	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	3 балла	
28.	Мелкий ремонт мягкого инвентаря	2 балла	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
29.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок (отсутствие замечаний со стороны сотрудников)	3 балла	
30.	За оперативные действия при устранении аварий	5 баллов	
31.	Выполнение крупных ремонтных работ	10 баллов	
32.	Срочные работы	5 баллов	
Дворник, уборщица			
33.	Качественная и своевременная уборка территории, помещений	3 балла	
34.	Интенсивность работы в осенний, зимней и весенний периоды (уборка большого количества снега, своевременная уборка лестниц и входа ДОУ)	5 баллов	
35.	Срочные работы	3балла	
Сторож			
36.	Антитеррористическая защищенность ДОУ	2 балла	
37.	Срочные работы	3 балла	
Руководители II, III уровня Заведующий хозяйством			
38.	За своевременное и качественное	5 баллов	

	выполнение государственного задания (устанавливается с января по июнь)		
39.	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	2 балла	
40.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	3 балла	
41.	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	5 баллов	
42.	Умение оперативно принимать самостоятельные решения	3 балла	
43.	Качественное составление документации для укрепления материально технической базы учреждения	3 балла	
44.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	1 балл	
45.	Качественное проведение инвентаризации, списания основных средств	7 баллов	
Старший воспитатель			
46.	Умение оперативно принимать самостоятельные решения	5 баллов	
47.	За подготовку педагогических кадров - победителей (призеров, лауреатов/дипломантов) конкурсов, соревнований Баллы суммируются по факту	Районный - 3 Городской – 6 Международный – 8	
48.	Контроль ведения сайта учреждения	5 баллов	
49.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), оформление презентаций	5 баллов	
50.	Своевременное повышение квалификации педагогических работников	3 балла	
51.	Взаимодействия с социальными партнерами	3 балла	

	ДОУ		
52.	Подготовка педагогов к аттестации (баллы суммируются по факту)	Первая – 2 балла Высшая – 4 балла	
Специалисты Делопроизводитель, документовед			
53.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения (отсутствие претензий со стороны руководителя)	5 баллов	
54.	Своевременное и качественное выполнение государственного задания	3 балла	
55.	За ведение электронного документооборота	3 балла	
56.	Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел.	3 балла	
Медсестра по массажу, ЛФК			
57.	Качественное проведение медицинских процедур	3 балла	
58.	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	3 балла	

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки по баллам педагогическим работникам устанавливается:

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию 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 материальному стимулированию, 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 материальному стимулированию 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 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

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.

4.2. 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, Международный день учителя, 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. 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 заведующего образовательного учреждения с учетом письменного решения (ПРОТОКОЛА) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера 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 образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган. Основанием для формирования предложения заведующего образовательного учреждения о размере премиальных выплат воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение старшего воспитателя.

Основанием для формирования предложения заведующего образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя заведующего по хозяйственной части.

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 по установлению выплат стимулирующего характера с учетом личного вклада в деятельность учреждения.

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

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения **МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА** в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результат совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);

- длительное (более **1-го** месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику **образовательного учреждения** в соответствии с приказом **руководителя образовательного учреждения** по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника **образовательного учреждения**. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.5. Материальная помощь выплачивается только из средств, полученных образовательной организацией от оказания платных образовательных услуг или иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной уставом. Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.