



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА №118
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

190005 г. Санкт-Петербург, Измайловский проспект д.18 литер В, тел. 251-58-10
ОКПО 53251179 ОКОГУ2300223 ОГРН 1027810320427 ИНН/КПП 7826049838/783901001

<p style="text-align: center;">СОГЛАСОВАНО</p> <p>на Общем собрании работников образовательного учреждения</p> <p>Протокол № 3 от 09.01.2017 г.</p>	<p style="text-align: center;">УТВЕРЖДЕНО:</p> <p style="text-align: center;">Заведующим ГБДОУ детский сад компенсирующего вида №118 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга Колесовой Е.В. Приказ № 1/15-р от 09.01.17 г.</p>
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ
ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА, НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ,
НАПРЯЖЕННОСТЬ И ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ

Раздел 1. Общая часть

- 1.1. Настоящее «Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы» (далее - Положение) ГБДОУ детский сад компенсирующего вида № 118 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее - ДОО) регулирует вопросы усиления социально-экономической защиты работников ДОО в целях улучшения материального положения и усиления стимулирующей роли их заработной платы.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- [Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 97-ФЗ с изменениями на 3 июля 2016 года N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" \(редакция, действующая с 1 января 2017 года\) \(далее – ТК РФ\);](#)
 - [Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 03.07.2016;](#)
 - [Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. № 448-81 « О внесении изменений в закон Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт- Петербурга»](#)
 - [Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 г. № 265 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт- Петербурга»](#)
- 1.3. Настоящее Положение регулирует порядок установления в пределах фонда надбавок и доплат:
- доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, высокую результативность и качество работы;
 - надбавок за напряженность и интенсивность труда;
 - стимулирующих выплат в форме премий и других выплат материального поощрения, по итогам отчетного периода, за исключением экономии образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.
 - выплат компенсационного характера, в случае выполнения работы в условия отклоняющихся от нормальных, при отсутствии аттестации рабочего места.

Раздел 2. Порядок установления доплат и надбавок и их размеры

- 2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических, технических работников, а также руководителю, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
- 2.2. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период; месяц, квартал, учебный год, также могут быть установлены по конечному результату выполненной работы. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки и их размер определяются комиссией по установлению доплат и надбавок, согласовываются профсоюзным комитетом и утверждаются приказом руководителя учреждения.
- 2.3. Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от объема работ в процентном отношении к окладу или в абсолютных величинах (по выбору учреждения).
- 2.4. Главным бухгалтером учреждения или финансовым работником централизованной бухгалтерии, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный утвержденный штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем

средств материального стимулирования (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчетов).

- 2.5. Доплаты и надбавки к должностным окладам устанавливаются в пределах фонда надбавок и доплат, утвержденного приказом руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.
- 2.6. Размер доплат и надбавок уменьшается или полностью отменяется при ухудшении качества работы или выполнении работ в рамках должностных обязанностей:
 - за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
 - за грубое нарушение трудовой дисциплины;
 - за грубое обращение с детьми;
 - за срывы сдачи отчетов;
 - за обоснованные жалобы родителей.
- 2.7. В течение периода, на который установлены доплаты и надбавки, комиссией контролируется выполнение работ и их качество.
- 2.8. Надбавка к должностному окладу руководителя устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения с учетом деятельности учреждения и в соответствии с «Показателями оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений».
- 2.9. Конкретный размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу. Выплачивается надбавка одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
- 2.10. Размер надбавки конкретного руководителя может быть снижен до истечения определенного приказом срока при ухудшении показателей работы:
 - за нарушение руководителем финансово-хозяйственной дисциплины;
 - за нарушение исполнительской дисциплины;
 - за предоставление недостоверной информации;
 - за несвоевременное предоставление требуемой информации; за наличие обоснованных жалоб родителей в вышестоящие организации и обращений в суд.
- 2.11. В случае вынесения взыскания руководителю, выплата установленной доплаты, прекращается до снятия взыскания.
- 2.12. Руководителю, не имеющему надбавки и получившему взыскание за период, предшествующий установлению надбавки, вопрос об установлении надбавки на следующий период рассматривается после снятия взыскания.
- 2.13. Руководителю образовательного учреждения за две недели до установления надбавки необходимо представить в комитет образования информацию в соответствии с критериями оценки результатов деятельности образовательных учреждений.

Раздел 3. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей

Должность	Вид доплат	Размер доплат	Период
Заместитель заведующего; старший воспитатель	Руководство районным методическим объединением	10%	ежемесячно
	Работа с практикантами	10%	По мере необходимости
	Создание декораций, изготовление костюмов, кукол	До 50%	По мере необходимости
	Работа с практикантами	10%	По мере необходимости
	Работа с базой данных «Параграф», сайтом	10%	По мере необходимости
Помощник воспитателя	Подготовка и участие в детских праздниках, театрализованных постановках	10%	По мере необходимости
	Участие в оснащении развивающей среды группы	10%	По мере необходимости
Кухонный рабочий мойщик посуды	Помощь во время организации прогулки	10%	По мере необходимости
Уборщик служебных помещений	Помощь во время организации прогулки	10%	По мере необходимости
Рабочий КОРЗ	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями по ремонту оборудования детского сада, изготовление декораций	До 50%	По мере необходимости
Уборщик территории	Помощь во время организации прогулки	10%	По мере необходимости
	Изготовление декораций	До 50%	По мере необходимости
Электромонтёр	Изготовление декораций	30%	По мере необходимости
	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями.	До 50%	По мере необходимости
Все категории	Участие в сезонных работах по благоустройству территории ДОО	10%	По сезону
	Участие в ремонтных работах	До 100%	По мере необходимости
	Ландшафтное оформление территории	10%	По мере необходимости
	Оформление интерьера ДОО(в зависимости от объема работы)	До 50%	По мере необходимости
	Участие в подготовке к мероприятиям ДОО, районных и городских мероприятиях, (кроме педагогических работников)	20%	По мере необходимости

Перечень профессий и должностей работников, с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность
1.	Заведующий

Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда

№ п/п	Наименование профессии, должности
1	Кухонный рабочий
2	Повар
3	Мойщик посуды
4	Уборщик служебных помещений

Раздел 4. Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы

Должность	Вид доплат	Максимальный размер % к окладу	На период
Заместитель заведующего	Обновление содержания учебного процесса: внедрение инновационных методик, программ, разработка авторских программ	20%	по результатам внедрения май
	Создание и использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (созданных самостоятельно) (компьютерных обучающих программ, обучающих сайтов, цикла тематических мультимедийных презентаций)	до 50%	по результатам создания и использования
	Публикация собственных методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: -На сайте -Районный уровень -Городской уровень -Всероссийский уровень	5 % 10% 15% 20%	За одну разработку одного материала в одном источнике
	Публикация статей, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: -На сайте -Районный уровень -Городской уровень -Всероссийский уровень	3% 5% 7% 10%	За публикацию одного материала в одном источнике
	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого мероприятия: -отзыв положительный -отзыв положительный, содержит рекомендации к тиражированию опыта	10% 15%	За одно мероприятие
	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов: -Районный уровень -Городской уровень -Всероссийский уровень/международный уровень	10% 15% 25%	За одно выступление

	Результативность участия в профессиональных конкурсах	15%	По распоряжению главы администрации района
	-Лауреат/дипломант конкурса районного уровня -	25%	
	Лауреат/дипломант конкурса городского уровня -	35%	
Лауреат/дипломант конкурса всероссийского уровня	45%		
	уреат/дипломант конкурса международного		
	Общественная активность: участие в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсах	10%	По мере участия
	Своевременная и качественная подготовка документации	10%	1 раз в квартал

Кастелянша	Участие в подготовке детских праздников, изготовление костюмов	30%	по мере необходимости
	Стирка, сушка, глажение спецодежды	5%	ежемесячно
Рабочий КОРЗ, электромонтёр	Внеплановый выход на работу, в связи с аварийной ситуацией	до 100%	единоразовая
	Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли, пола	5%	ежемесячно
Уборщик территории	Интенсивность труда и дополнительные нагрузки в сезонные периоды: зима, осень	30%	сезон
Мойщик посуды	За работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	12%	ежемесячно

Раздел 5. Порядок и сроки премирования

- 5.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа заведующего образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.
- 5.2. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения Комиссии по установлению доплат и надбавок учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены Комиссии образовательного учреждения подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.
- 5.3. Руководитель ДОО за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа начальника отдела образования в

соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений.

- 5.4. Премирование работников осуществляется по итогам работы за отчетный период: квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Руководитель и работники учреждения могут премироваться в связи с наступлением юбилейных дат (50, 60 лет) уходом на заслуженный отдых, профессиональными праздниками.

Условия премирования

- 5.5. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.
- 5.6. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции или рабочей инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскание в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

Показатели премирования

- 5.7. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений:

Должность	Показатели	Размер % к окладу
Заместитель заведующего Старший воспитатель	Результативность ведения лечебно - профилактической и оздоровительной работы и сохранность контингента воспитанников.	до 10%
	Взаимодействие с родителями воспитанников	до 5 %
	Участие в экспериментальной работе (при наличии статуса экспериментальной площадки ДОО)	до 10%
	Распространение собственного педагогического опыта на уровне учреждения	до 10%
	Распространение собственного педагогического опыта на муниципальном уровне	до 15%
	Распространение собственного педагогического опыта на региональном уровне Работа педагога над темой самообразования	до 20%

	Подготовка и проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году	до 10%
	Проведение мероприятий по осуществлению контроля по охране труда	до 10%
	Организация функционирования ДОУ при возникновении ЧС	до 10%
Заведующий хозяйством	Качественная подготовка к новому учебному году (одписании акта готовности с первого предъявления)	до 20 %
	Обеспечение и организация своевременного поступления товарно-материальных ценностей необходимых в деятельности учреждения	до 20 %
	Обеспечение требований ОТ, пожарной безопасности и санитарии в учреждении в соответствии с требованиями СанПиН	до 20 %
	Организация бесперебойных и своевременных поставок продуктов питания, в соответствии с перспективным десятидневным меню	до 20 %
	Отличное санитарное состояние закрепленных помещений, неукоснительное соблюдение требований СанПиН	до 20 %
Повар	Обеспечение качества высокого приготовления пищи	до 50 %
	Отличное санитарное состояние пищеблока, неукоснительное соблюдение требований СанПиН	до 50%
Кухонный рабочий, Мойщик посуды	Отличное санитарное состояние закрепленных помещений, неукоснительное соблюдение требований СанПиН	до 50% до 50%
Уборщик служебных помещений	Отличное санитарное состояние закрепленных помещений, неукоснительное соблюдение требований СанПиН	до 50% до 50%
Кастелянша	Обеспечение сохранности и рационального использования вверенных товарно-материальных ценностей	до 100%
Помощник воспитателя	Отличное санитарное состояние закрепленных помещений, неукоснительное соблюдение требований СанПиН	до 100%
Рабочий КОРЗ; электромонтёр	Обеспечение бесперебойного функционирования водо, электро, теплоснабжения, а также сантехнического и иного оборудования	до 50%
	Изготовление инвентаря, пособий необходимых для проведения воспитательно-образовательной работы и функционирования учреждения	до 25%
		до 25%
Уборщик территории	Отличное состояние закрепленной территории	до 50%
	Интенсивность сезонных работ	до 50%
По всем должностям	Качественная подготовка и проведение особо значимых мероприятий	до 25%
	Активное участие в подготовке к новому учебному году	до 25%
	В связи с юбилеем, уходом на заслуженный отдых, профессиональным праздником	до 50%

Раздел 6. Так же премии выплачиваются за:

- 6.1. Многолетний добросовестный труд.
- 6.2. Достижение профессиональной деятельности, за победу в федеральных, районных и областных мероприятиях,
- 6.3. В честь профессионального праздника, (День дошкольного работника, 8 Марта, 23 февраля),
- 6.4. В связи с знаменательными юбилейными датами (40, 45, 50, 55, 60, 65- ление);
- 6.5. В связи с уходом на пенсию, по итогам работы за учебный или календарный год (для сотрудников, проработавших в ДОО не менее трех месяцев).
- 6.6. Участие в благоустройстве территории ДОО, в косметическом ремонте ДОО.
- 6.7. Участие в разработке базовых локальных и нормативно-правовых актов ДОО.
- 6.8. Систематическое и качественное участие в детских праздниках, открытых мероприятиях ДОО (по итогам за год).
- 6.9. За высокие достижения в труде, активное участие и большой вклад в реализацию проектов ДОО, разработку и внедрение мероприятий, направленных на развитие материально-технической базы ДОО, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных вышестоящими органами проверок
- 6.10.

Раздел 7. Показатели премирования педагогических работников

Реализация ФГОС ДО, разработка и внедрение программ развития ДОО, высокое качество реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	до 10%
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения	до 10%
Положительная динамика посещаемости ДОО воспитанниками	до 10 %
Разработка и внедрение инновационных технологий, методик	до 10%
За создание развивающей среды в ДОО в соответствии с ФГОС	до 10 %
За организацию и взаимодействие со школами и другими социальными институтами	до 10%
За работу с детьми раннего возраста	до 10 %
Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и зале, игротеках.	до 10 %
Персональное участие педагогических работников и специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах, Грантах, открытых занятий на федеральном, региональном и областном образовательном уровне с целью презентации и обмена педагогическим опытом	до 10%

Организация работы в группе: - оснащенность	до 10%
Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаляющих процедур, протоколы родительских собраний, качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией ДООУ, органами управления образованием, и т.д.)	до 10 %
Участие в методической работе: - выступление на районном, педсовете (совещании); участие в жизни ДОО	до 10 %
Участие в летней оздоровительной компании	до 10 %
Организация совместной с родителями работы (экскурсии, походы, поездки)	до 10%
Отсутствие замечаний инспекторских проверок	до 10%
Обеспечение норм ТБ и ОТ в группе	до 10%
Качественное и своевременное исполнение поручений руководителя	до 10%

Раздел 8. Порядок определения размера премирования

- 8.1. Методика определения персонального размера премии работника позволяет учесть трудовой вклад каждого работника, а также качество и результаты работы.
- 8.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

Раздел 9. Перечень производственных нарушений, за которые работник полностью или частично лишается премии

- 9.1. Размеры премии могут быть уменьшены по следующим причинам:
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка-10%
 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима -20%
 - нарушение техники безопасности, пожарной безопасности -50%
 - за халатное отношение к сохранности материально-технической базы -50%
 - за ошибки в ведении рабочей документации -10%
 - отсутствие результатов в работе с семьей (наличие задолженности по оплате за присмотр и уход) -20%
 - отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация-до 50%
 - при высокой заболеваемости детей - до 25%
 - некачественное приготовлении пищи-до 25%
 - несвоевременное обеспечение сменяемости белья-до20%
 - несвоевременное обеспечение продуктами питания - до20%

9.2. Премия не выплачивается полностью:

- работникам ДОО при систематическом нарушении трудовой дисциплины (прогул, самовольный уход с работы, опоздание, появление на работе в нетрезвом виде)
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей
- за нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала (за невнимательное или грубое отношение к детям)
- за детский травматизм по вине работника

9.3. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) заведующей ДОО с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

Раздел 10. Порядок выплаты материальной помощи

10.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях в целях социальной поддержки работников может оказываться материальная помощь в следующем порядке:

- в случае смерти близких родственников работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения в размере до 100% от должностного оклада, в случае смерти работника ДОО семье погибшего в размере до 50% от должностного оклада;
- при стихийных бедствиях и несчастных случаях на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и т.д.) в размере до 100% от должностного оклада;
- в случае заболевания работника ДОО (на лечение, операцию, покупку дорогостоящих препаратов) в размере до 100% должностного оклада;
- в связи с тяжелым материальным положением на основании личного заявления работника до 100% от должностного оклада;

10.2. Работникам находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также ранее уволенным работникам материальная помощь может выплачиваться с учетом предложения профсоюзного органа работников образовательного учреждения.

10.3. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

Раздел 11. Порядок разработки и срок действия положения

11.1 Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения совместно с выборным профсоюзным органом.

11.2 Положение обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива.

11.3 Положение утверждается руководителем образовательного учреждения.