



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 86 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГБДОУ детского сада № 86
общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

Д.К. Губанова

РАССМОТРЕНО

На общем собрании работников
ГБДОУ д/с № 86
Невского района Санкт-Петербурга

Протокол № 01 от «29» 08 2025 г.

ПРИНЯТО

на заседании Управляющего совета
ГБДОУ д/с № 86
общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

Протокол № 3 от «30» 09 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим ГБДОУ
детским садом № 86
общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением
деятельности
по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

О.В. Сливарь

Приказ № 115-ОД от 10.10.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О НАДБАВКАХ, ДОПЛАТАХ, ПРЕМИРОВАНИИ И ДРУГИХ ВИДАХ
МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 86 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию
детей Невского района Санкт-Петербурга

Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально - экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества образовательного процесса, развития творчества и инициативы при проведении оздоровительной и образовательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДООУ по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом ДООУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией ДООУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется на общем собрании работников, принимается на Управляющем совете ГБДОУ и утверждается заведующим ГБДОУ.

1. Общие положения.

1.1. Оплата труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сад № 86 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- ТК РФ «Стимулирующие выплаты» (ст. 144-154, 282-288, 333);
- Письмом министерства образования РФ от 09.04.93 № 67-14 «О порядке установления доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;
- Письмом министерства образования РФ от 03.03.95 № 16-М «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования»;
- Письмом от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»)
- Письмом Министерства Просвещения РФ от 03.11.2023 № 829 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству просвещения РФ по видам экономической деятельности»
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1.3. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы ГБДОУ и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.4. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки с учетом повышений, установленных законодательством РФ, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

1.5. Должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалифицированной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда. Это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение, закрепленных за ним должностных обязанностей и работ. Должностной оклад работнику устанавливается на основе тарифной ставки соответствующего разряда ЕТС и коэффициента, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенности выполняемых им работ, фактические условия труда.

1.6. Начисление доплат, надбавок и премий выплачиваются в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах к должностным окладам, а также в денежном выражении. Премия в денежном выражении.

1.7. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется Комиссии по рассмотрению надбавок, доплат и других видов материального стимулирования (далее – Комиссия), председателю профкома. Виды и размеры доплат, надбавок и премий могут пересматриваться и быть изменены по решению заведующего ГБДОУ как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения в зависимости от результатов труда работника. Комиссия избирается на общем собрании работников.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в ГБДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. **Надбавка** – дополнительная выплата к должностному окладу работникам за выполнение наиболее сложной работы, за высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. **Доплата** – дополнительная выплата работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

2.4. **Премия** – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ГБДОУ. В ГБДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ГБДОУ. Премирование производится по достижению определенных результатов, по результатам работы за определенный период, а также к значимым праздникам.

2.5. **Материальная помощь** – это денежная поддержка с целью обеспечения социальной гарантии.

3. Порядок установления надбавок, доплат, премии, материальной помощи

3.1. Порядок выплаты надбавок, доплат, премий, материальной помощи работникам ГБДОУ, а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным заведующим ГБДОУ, согласованным с профсоюзным комитетом и принятом Управляющим советом ГБДОУ и заслушанном на общем собрании работников.

3.2. Вопросы материального стимулирования рассматриваются комиссией, председателем профкома и оформляются протоколом комиссии. Протокол предоставляется заведующему. Заведующий в соответствии с протоколом комиссии издает соответствующие приказы.

3.3. Фонд надбавок и доплат устанавливается заведующему приказом администрации Невского района Санкт-Петербурга.

3.4. В целях предоставления дополнительных мер социальной поддержки работников государственных учреждений, предоставляются выплаты в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга в соответствии со статьей 45 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

4. Показатели и размеры надбавок, доплат и материального стимулирования

Надбавка

4.1. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по тарификации, или в денежном эквиваленте в пределах фонда оплаты труда ГБДОУ.

4.2. Надбавки работникам ГБДОУ выплачиваются:

- материально-ответственным работникам – от 30 до 50% (в пределах фонда заработной платы)
- педагогам за результативность участия в конкурсном движении, за участие в творческих группах – 15%
- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда – до 100%
- за высокую результативность и качество работы до 100%
- за высокие достижения в труде – до 50%
- за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда (замещающим отсутствующего работника) – от 1000 руб и выше
- за ведение Параграфа - от 50%
- за ведение сайта образовательной организации – от 20000 руб и выше
- за ведение официальной страницы в ВК – от 10000 и выше
- за тяжелый физический труд (поднятие продуктов, котлов на пищеблоке, уборка снега, скол льда) – от 5000 руб.
- за качественную чистку овощей на пищеблоке (для работников кухни) – от 10% и выше
- за чуткое внимательное отношение к детям в период нелегкой их адаптации к детскому саду – от 20% и выше
- за высокий уровень подготовки праздников, досугов и нестандартных форм работы с семьей и воспитанниками – от 5000 руб.

Доплата

4.3. Доплаты устанавливаются в определенном процентном соотношении к ставке по тарификации, или в денежном эквиваленте в пределах фонда оплаты труда ГБДОУ.

4.4. Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производят доплаты:

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – ст. 96 ТК РФ
- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ
- за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда в соответствии с аттестацией рабочих мест работников

- за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника (кроме замещения) – от 1000 руб.

4.5. Доплаты выплачиваются за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда.

Премирование

4.6. Конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных результатов

4.7. Для всех работников ГБДОУ – за выполнение показателей развития детского сада. Вознаграждение за общие результаты работы в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности ГБДОУ. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу (кроме совместителей), проработавшему полный календарный год. Совместителям вознаграждение по итогам работы за год выплачивается по усмотрению комиссии и руководителя ГБДОУ.

Премирование работников, в том числе и руководителя образовательного учреждения, производится

- по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

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

4.9. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или работник может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам за дисциплинарное взыскание.

4.10. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренное по смете на текущий год.

Основными показателями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
- качественное и своевременное выполнение плановых мероприятий.
- работа без жалоб родителей и замечаний.
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы ДОУ, в том числе четкое и

своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения.

- соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений;
- высокое качество ежедневной и генеральной уборки помещений группы
- высокое качество подготовки и проведения открытых мероприятий (занятий, праздников, мастер - классов, семинаров и т.д.)
- разработка и реализация новых образовательных технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности
- распространение педагогического опыта на уровне района, города (выступления на конференциях, семинарах; публикации статей, участие в конкурсах)
- в связи с юбилеями работников (50, 55, 60, 65-летие) или учреждения
- за педагогический стаж (20,30,40 лет работы в данном учреждении)
- в связи с уходом на заслуженный отдых

4.11. При распределении премии на начальном этапе устанавливается единый для всех работников ДОУ минимальный размер премии.

4.12. Премия может быть увеличена, если деятельность работника ДОУ отвечает следующим критериям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

Критерии для увеличения размера премии:

для педагогических работников:

- проведение занятий высокого качества и достижение воспитанниками высоких показателей
- участие в инновационной деятельности,
- ведение опытно-экспериментальной работы
- разработка и внедрение авторских программ
- высокое качество подготовки и проведения открытых мероприятий (занятий, праздников, мастер - классов, методических объединений и т.д.)
- распространение педагогического опыта на уровне района, города (выступления на конференциях, семинарах; публикации статей, участие в конкурсах)
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений)
- высокий уровень организации работы с родителями
- высокое качество подготовки и проведения праздников

- нетрадиционное проведение детских мероприятий

для помощника воспитателя:

- высокое качество ежедневной и генеральной уборки помещений группы

- качественная обработка посуды

для повара:

- обеспечение высококачественного питания

- напряженный интенсивный труд

для завхоза:

- обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ

- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

- грамотное руководство техническим персоналом

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

- участие в мероприятиях, проводимых во внерабочее время

- своевременное заполнение и аккуратное ведение установленной документации

- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности

для машиниста по стирке белья, кастелянши:

- содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии

- своевременная замена белья

- увеличение объема стирки белья

Материальная помощь

4.12. Материальная помощь работникам ДООУ оказывается с целью обеспечения социальной гарантии и предоставляется в следующих случаях:

- смерть работника или его близких родственников

- при несчастных случаях (авария, травма) при стихийных бедствиях, в случаях пожара, гибели имущества

- в целях социальной поддержки

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

4.13. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами (по согласованию с профсоюзным комитетом).

4.14. На выплату премий и материальной помощи направляются средства из фонда экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года.

5. Порядок установления доплат и надбавок.

5.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, а также доплата руководителю к должностному окладу, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный срок (месяц, квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок.

Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются Комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда и фиксируется в приказе.

5.4. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных величинах.

5.5. Компенсационные доплаты выплачиваются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных на основании письма Министерства образования РФ от 28.09.2001 г. № 2 – 9 -1316.

Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производятся доплаты:

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – ст. 96 ТК РФ;
- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ;
- за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда – 4 – 12% в соответствии с приказом № 579 от 20.08.1990 Гособразования СССР и письмом Минобразования РФ от 26.10.1996 № 1051/13.

6. Основания для лишения или уменьшения надбавки, доплаты, премии или ее лишение

6.1. Доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:

- наличие травматизма у детей
- наличие обоснованных жалоб от родителей
- наличие замечаний контролирующих организаций
- нарушения локальных нормативных актов ГБДОУ
- наличие дисциплинарных взысканий