

ПРИНЯТО
на Общем Собрании работников
Учреждения
Протокол № 2 от 19.01.2026г

УТВЕРЖДЕНО
И.о. заведующего:
Ю.В. Подгорнова
Приказ № 3-с от 19.01.2026г.

Положение о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 136»

Настоящее Положение является локальным актом МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 14» (далее - Организация), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования работников.

Целью данного Положения является установление порядка осуществления стимулирующих выплат работникам Организации, обеспечивающего повышение эффективности и качества работы Организации, установления взаимосвязи между оплатой труда работников и результатом работы Организации, а также повышение ответственности и сознательности работников.

Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников Организации и принимаются на его заседании. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового Положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ «Стимулирующие выплаты» (ст. 144-154, 282-288, 333), профессиональными стандартами профессий ДОУ; Письмом министерства образования РФ от 09.04.93 № 67-14 «О порядке установления доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»; Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», № 273-ФЗ от 29.12.2012г с изменениями; Уставом Организации; Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, приказ МО и науки РФ от 17.10.2013г № 1155; Положением об оплате труда работников Организации.

Положение вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2026 г.

1. Общие положения и основные определения

1.1. Оплата труда работников Организации предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Организации. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Организации.

1.4. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам выплат стимулирующего характера Организация устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Организации на эти цели средств.

1.5. Решение об установлении стимулирующих выплатах принимает руководитель Организации с учетом решения представительного органа трудового коллектива Организации. Право инициативы по применению мер материального и морального стимулирования предоставляется заместителям руководителя Организации.

1.6. Стимулирующие выплаты и награды морального стимулирования - грамота, благодарственное письмо, диплом доверия - производятся работникам Организации на основании приказа руководителя Организации.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях поощрения работников Организации за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- единовременные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наставничество;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ивановской области и иными правовыми актами в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

2.2. Условия, размер и порядок осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, единовременных выплат по итогам работы устанавливаются локальным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников Организации.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников Организации с учетом:

- участия в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ;
- обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Организации;
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации;
- применения поощрений за труд (награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Ивановской области, объявление Благодарности Губернатора Ивановской области, вручение Почетной грамоты Губернатора Ивановской области или органа исполнительной власти Ивановской области, грамот и благодарностей Организации);
- участия в реализации национальных проектов и программ.

Показатели интенсивности и высоких результатов работы

Педагогические работники	Значение показателя (в баллах)
К показателям интенсивности в работе педагога в Организации относится выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	
Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	
Ведение кружковой работы	5
Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях	5
Участие в эстетическом оформлении территории детского сада	3
Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа Организации	3
Участие в субботниках	5
Участие в работе коллегиальных органах Организации	3
Замещение должностей в случае производственной необходимости	10
Исполнение актёрских ролей в утренниках, праздниках, досугах, помощь при подготовке	5
Участие в инновационной деятельности	
Реализация дополнительных педагогических проектов	3

Использование информационно-коммуникационных технологий в работе с обучающимися (изготовление новых игр)	3
Реализация программы личностного развития "Развивающая среда", Вклад в будущее	3
Реализация программы "Просвещение родителей"	3
Участие в общественных мероприятиях на муниципальном уровне	5
Участие в коллективной рефлексии на уровне детского сада (ЗОЖ, психологические тренинги и др.)	5
Создание в детском саду волонтерского движения, участие в добровольных, социально важных акциях и мероприятиях	5
Активное участие в применении нетрадиционных форм работы с родителями (Семейный клуб, Консультационный пункт) (за каждую форму)	2
Активное участие в проведении на базе ДОУ инновационных мероприятий среди участников образовательных отношений (День матери, День Отца, кросс, поход, Битва Умов, Семейный вечер «От всей души», День дошкольного работника, Деловая встреча неравнодушных людей «Лидеры воспитания. Вместе!», конкурсы, мастер-классы и др.) (за каждую форму)	2
Установление партнёрских отношений с педагогами других учреждений или родителями воспитанников по вопросам развития личности дошкольника	3
Общественная активность педагога	
Инициативный член творческой группы учреждения (заполняется администрацией)	3

Заместитель заведующего по УВР	Значение показателя (в баллах)
Участие в общественных мероприятиях на муниципальном уровне	5
Участие в эстетическом оформлении территории детского сада	3
Участие в благоустройстве детского сада	3
Участие в субботниках	5
Работа в коллегиальных органах Организации	3
Создание в детском саду волонтерского движения, участие в добровольных, социально важных акциях и мероприятиях	3
Замещение должностей в случае производственной необходимости	10

Заместитель заведующего по АХЧ, секретарь, специалист по закупкам, повар	Значение показателя (в баллах)
Участие в общественных мероприятиях на муниципальном уровне	5
Участие в эстетическом оформлении территории детского сада	3
Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа Организации	3
Участие в субботниках	5
Работа в коллегиальных органах Организации	3
Замещение должностей в случае производственной необходимости	10

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника или в абсолютном размере.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на Организацию, на определенный срок при:

- своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

- повышении уровня ответственности за порученный участок работы;
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

Показатели качества выполняемых работ

Педагогические работники	Значение показателя (в баллах)
Показатели качества выполняемой работы педагога в Организации включают несколько ключевых направлений, связанных с профессиональной компетентностью, взаимодействием с детьми, родителями и коллегами, а также результатами образовательной деятельности. Общие тенденции показателей определяются в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО.	
Профессиональная компетентность и развитие	
Повышение квалификации в ИПК и ППРО	2
Повышение квалификации за счёт собственных средств	1
Участие в семинарах, РМО, конференциях (за каждое участие):	
• муниципального уровня	1
• регионального уровня	2
• всероссийского уровня	3
Участие в профессиональных вебинарах (за каждое участие)	1
Участие в профессиональных конкурсах (за каждое участие):	
• муниципального уровня	1
• регионального уровня	2
• федерального уровня	3
Победа в профессиональных конкурсах (за каждую)	
• муниципального уровня	1
• регионального уровня	2
• федерального уровня	3
Методическая работа	
проведение открытых занятий, мастер-классов, за каждое	3
разработка методических материалов	3
участие в работе экспертных групп и жюри	3
Использование современных технологий	
ИКТ	2
проектная деятельность	2
здоровьесберегающие технологии	2
наличие собственного сайта, странички на официальном сайте	2
другие технологии (указать)	2
Взаимодействие с детьми	
Качество образовательной деятельности	
Соответствие планирования и проведения занятий требованиям ФГОС и ФОП ДО	1
Использование индивидуального подхода	1

Наличие собственной рабочей программы с учётом требований ФГОС ДО и ФОП ДО	1
Наличие обобщённого педагогического опыта	2
Работа с одарёнными детьми	

количество воспитанников (в примечании, не оценивается)	
использование индивидуального подхода в работе со способными детьми	1
Наличие воспитанников победителей и призёров:	
• муниципального уровня	1
• регионального уровня	2
• федерального уровня	3
Взаимодействие с родителями	
Проведение информационных мероприятий	1
Наличие социального паспорта семьи	1
Привлечение родителей к участию в мероприятиях (администрация)	1
Рост посещаемости родителями мероприятий по педагогическому просвещению (администрация)	1
Своевременное размещение информационных материалов в группах ДОУ или онлайн	1
Отсутствие обоснованных жалоб на конфликтные ситуации	1
Отсутствие обоснованных жалоб на нарушения в работе педагога	1
Наличие обоснованных жалоб	-5
Организация образовательного процесса	
Создание развивающей среды	
Обновление и адаптация развивающей среды под интересы и возрастные особенности детей	1
Здоровьесбережение	
Снижение заболеваемости (медицинская сестра)	2
Обеспечение посещаемости детей выше 70% (медицинская сестра)	3
Наличие травм во время образовательного процесса (за 1 случай)	-5
Число пропусков на одного воспитанника ниже 10 дней (медицинская сестра)	1
Достижение стабильных положительных итоговых результатов усвоения программы в каждый возрастной период при эффективности в %	
• от 40% до 69 % воспитанников	1
• от 70% до 75% воспитанников	2
• от 76% до 90% воспитанников	3
За результативность коррекционной работы по результатам диагностики с учётом требований ФГОС ДО (для учителя-логопеда)	
• количество детей на конец года с нормой до 5 человек	1
• количество детей на конец года с нормой от 5 человек	3
Участие в инновационной деятельности	
Разработка инновационных образовательных проектов	3
Внедрение инновационных образовательных проектов в деятельность	4
Участие в работе инновационных площадок	5
Участие в исследованиях	5
Распространение опыта	
Публикации в СМИ	1

На сайтах	1
на педагогических мероприятиях:	
• межрегионального и всероссийского уровней	5
• регионального уровня	3
• муниципального уровня	2
• уровня детского сада	1
Работа с особыми категориями детей:	
реализация адаптированных программ	2
взаимодействие со специалистами ППК и ПМПК	2
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины:	
Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина (за каждое нарушение)	-1
Отзывы о работе педагога	
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога:	
• учреждением	1
• родителями	2
• школой	2
• вышестоящими организациями образования (благодарности, дипломы, грамоты)	3

Заместитель заведующего по УВР	Значение показателя (в баллах)
Уровень профессиональной деятельности педагога	
Функционирование учреждения как инновационной или пилотной площадки	
• Муниципального уровня	2
• Регионального уровня	3
• Федерального уровня	4
Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения с учётом ФГОС ДО, инновационных программ. Активное участие в разработке стратегических документов Организации	3
Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей	1
Наставничество	1
Активная деятельность по обеспечению кадровой стабильности: школа младшего воспитателя	1
Организация работы по дополнительному образованию детей и взрослых	2
Выпуск методических вестников, рекомендаций, другого печатного материала с учётом требований ФГОС ДО	1
Высокий уровень организации и проведения открытых мероприятий	1
Активная деятельность по вопросам аттестации педагогических работников	1
Руководство экспериментами, апробацией, проектами педагогических работников Организации	1
Внедрение в работу Организации программы просветительской деятельности для родителей	1
Внедрение в работу Организации программы по развитию личностного потенциала ребенка	1

Проведение на базе ДОУ инновационных мероприятий среди участников образовательных отношений (День матери, День Отца, кросс, поход, Битва Умов, Семейный вечер «От всей души», День дошкольного работника, Деловая встреча равнодушных людей «Лидеры воспитания. Вместе!», конкурсы, мастер-классы и др.) (за каждую форму)	1
Организатор работы с родителями и педагогическим коллективом (Семейный клуб, Консультационный пункт, ППК) (за каждую форму)	1
Установление партнёрских отношений с другими учреждениями по вопросам воспитания личности дошкольника	1
Положительная динамика образовательных результатов детей по итогам года за 2 последних учебных (по результатам мониторинга)	1
Использование электронных ресурсов в образовательном процессе	
Размещение информации на сайте учреждения и в социальных сетях в целях повышения имиджа детского сада	1
Использование электронных ресурсов в образовательном процессе:	
· Наличие собственного сайта	2
· Наличие собственной страницы на сайте детского сада (с обновлением)	1
Участие в профессиональных конкурсах:	
Участие в конкурсах:	
· Муниципального уровня	1
· Регионального уровня	2
· Федерального уровня	3
За призовое место в конкурсах профессионального мастерства:	
· Муниципального уровня	1
· Регионального уровня	2
· Федерального уровня	3
Создание условий для качественного образования детей	
Проявление инициативы по развитию развивающей среды Организации и руководство её трансформацией с учётом требований ФГОС ДО.	1
Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы Организации с учётом ФГОС ДО, организация спонсорской деятельности	2
Публичное представление собственного педагогического опыта	
Наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта:	
· Муниципального уровня	1
· Регионального уровня	2
· Федерального уровня	3
Выступления на конференциях, семинарах с учётом требований ФГОС ДО	
· Муниципального уровня	1
· Регионального уровня	2
· Федерального уровня	3
Диссеминация педагогического опыта в регионе и за пределами региона	1

Заместитель заведующего по АХЧ	Значение показателя (в баллах)
Эффективность и качество финансово хозяйственной деятельности и документооборота	2
Качественное ведение текущей и отчетной документации	2
Эффективность организации работы по охране жизни и здоровья детей	2
Качественная подготовка учреждения к учебному году и летне-оздоровительному периоду	2
Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	3
Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями	1
Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями	1
Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора, ОГПН и других надзорных органов	2
Использование информационно коммуникативных технологий	1
Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	1
Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	1
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	1
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации	2
Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина (за каждое нарушение)	-2

Специалист по закупкам	Значение показателя (в баллах)
Эффективность и качество финансово хозяйственной деятельности и документооборота	2
Качественное ведение текущей и отчетной документации	2
Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	2
Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	3
Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями	1
Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями	1
Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора, ОГПН и других надзорных органов	2
Использование информационно коммуникативных технологий	1

Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	1
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации	2
Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина (за каждое нарушение)	-2

Секретарь	Значение показателя (в баллах)
Отсутствие родительской задолженности	3
Качественное ведение текущей и отчетной документации	2
Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	2
Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	3
Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями	1
Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями	1
Использование информационно коммуникативных технологий	1
Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	1
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации	2
Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина (за каждое нарушение)	-2

Шеф-повар	Значение показателя (в баллах)
Соблюдение 10-дневного меню в соответствии с технологическими картами и нормами питания	5
Осуществление контроля за технологическим процессом	3
Качественное ведение текущей и отчетной документации	2
Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями	1
Отсутствие замечаний, предписаний Роспотребнадзора, ОГПН и других надзорных органов	2
Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	1
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации	2
Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина (за каждое нарушение)	-2

5. Премияльные выплаты по итогам работы

- 5.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности Организации и работника за установленный период с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором и данным Положением.
- 5.2. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.
- 5.3. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года наличия средств по фонду оплаты труда.
- 5.4. Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.
- 5.5. При премировании по итогам работы учитывается перечень показателей и условий для премирования работников:
 - 5.5.1. проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
 - 5.5.2. умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;
 - 5.5.3. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - 5.5.4. достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
 - 5.5.5. качество работы за определенный период - добросовестное исполнение трудовых обязанностей, образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, инструкций по охране жизни и здоровья детей, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распоряжений, приказов и поручений руководителя Учреждения;
 - 5.5.6. наличие призовых мест и высоких показателей воспитанников;
 - 5.5.7. наличие призовых мест и наград работника в профессиональных конкурсах;
 - 5.5.8. ведение дополнительных образовательных услуг.
- 5.6. При поощрении работников Учреждения, могут применяться и другие основания для установления единовременных премиальных выплат (за многолетний и добросовестный труд, в связи с награждением Почетной грамотой, в связи с уходом на заслуженный отдых, к общероссийским государственным и профессиональным праздникам).
- 5.7. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.
- 5.8. Размер премии по итогам работы не ограничен.

6. Выплаты за наставничество

Выплата за наставничество устанавливается наставнику с учетом результативности его деятельности за наставничество, которая выплачивается единовременно по завершении процедуры наставничества из расчета 20% от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, за каждый месяц наставничества.

7. Иные выплаты (доплаты)

Условия и порядок предоставления иных выплат (доплат), установленных на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ивановской области, в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Ивановской области.

8. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы – баллы. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий,

вес индикатора) устанавливаются в зависимости от категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада).

Для определения размера выплаты работники учреждения предоставляют заполненные формы показателей за качество выполняемой работы (с предоставлением подтверждающих материалов) за предшествующий отчетный период.

Впервые принятому работнику на работу выплата за качество выполняемой работы устанавливается в размере 15% от оклада (должностного оклада) на срок 1 год со дня приема на работу. При этом процент выплаты работающему первый год может быть увеличен при предоставлении им подтверждающих материалов.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Заместители заведующего предоставляют в представительный орган Организации служебные записки с предложениями по установлению выплаты за качество выполняемой работы за особые достижения при выполнении услуг (работ) до проведения заседания.

В служебной записке указывается фамилия, имя, отчество работника и основание установления выплаты за качество выполняемой работы за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Производится подсчет баллов по каждому работнику Организации за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

Используется шкала перевода первичных баллов, полученных работниками Организации согласно оценке деятельности, в процентные надбавки к должностным окладам.

ШКАЛА ПЕРЕВОДА

КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Количество баллов				Воспитатель	Специалисты (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, логопед, психолог)	Заместитель заведующего по УВР и АХЧ, секретарь, специалист по закупкам, шеф-повар
от	5	до	20	50	60	30
от	21	до	30	60	90	40
от	31	до	40	80	95	50
от	40	до	45	90	100	70
от	46	до	55	100	120	80
от	56	до	65	110	140	90
от	66	до	80	120	180	100
от	81	до	85	130	185	
от	86	до	100	140	190	
от	101	до	110	150	195	
от	111	до	200	160		

ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

Количество баллов				Педагоги	Заместитель заведующего по УВР и АХЧ, секретарь, специалист по закупкам, шеф-повар
от	5	до	15	10	20
от	16	до	29	20	30
от	30	до	39	25	40
от	40	до	49	30	50

от	50	до	59	40	60
от	60	до	69	50	70
от	70	до	79	60	80
от	81	до	85	130	80
от	86	до	100	140	90
от	101	до	110	150	
от	111	до	200	160	

9. Материальная помощь

В пределах общего фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

9.1. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:

- смерть сотрудника или его близких родственников.
- работнику, находящемуся в тяжёлой жизненной ситуации.
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибель имущества и т.д.
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

9.2. Материальная помощь может выплачиваться к отпуску, в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами (родителям первоклассников, многодетным семьям, работникам в связи с окончанием ребёнком школы - 9 или 11 класс).

9.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, решению представительного органа Организации и по распоряжению руководителя Организации. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер. Материальная помощь всем работникам учреждения может выплачиваться в размере должностного оклада.

10. Показатели, уменьшающие размер надбавок

Стимулирующие выплаты могут быть сняты с работника или уменьшены заведующим учреждением по согласованию с представительным органом Организации в случаях:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности здания и имущества;
- невыполнение сметы расходов Организации;
- получение дисциплинарного взыскания;
- неудовлетворительное состояние территории Организации.

11. Лишение работника стимулирующих выплат

Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники Организации, имеющие

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

Заключительные положения

При отсутствии поступления соответствующих средств из муниципального бюджета для оплаты труда или обоснованной экономии фонда оплаты труда все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на неопределённый срок.