

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада №11
Адмиралтейского района СПб
протокол от 30.12.2019 № 4-1

УТВЕРЖДАЮ
заведующий ГБДОУ детского сада №11
Адмиралтейского района СПб
_____ Н.Р. Граф
приказ от 30.12.2019 № 70/1

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ УЧТЕНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ А. М. Сивцова
Протокол от 30.12.2019 № 12-1

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №11
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург
2019

1. Общие положения

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №11 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем – Образовательная организация или ГБДОУ №11), повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров, в Образовательном учреждении разработано Положение о материальном стимулировании работников, доплатах и надбавках (в дальнейшем – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29.12.2012 г.
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее –ТК РФ);
- Закон Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»
- Закон СПб от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление Правительства СПб от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;
- Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579 (ред. от 03.01.1991) «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» на 2020 год» от 27 декабря 2019 г.

1.3. Данное Положение является локальным актом учреждения и направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Образовательного учреждения в целом.

1.4. Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам.

1.5. Положение разрабатывается, обсуждается и принимается Общим собранием работников ГБДОУ и утверждается приказом руководителя ГБДОУ. Действие Положения распространяется на всех работников ГБДОУ.

1.6. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции в новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. При разработке условий материально стимулирования учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд; недопущение дискриминации при оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работающих;
- дифференциация заработной платы, в зависимости от напряженности труда (нагрузки) работников.

1.8. Образовательное учреждение в пределах, полученных ассигнований, самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

1.9. Материальное стимулирование специалистов, служащих и рабочих Образовательного учреждения не является обязательной составной частью оплаты их труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в Образовательной организации. Основанием является приказ руководителя.

1.10. Все виды материального стимулирования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. В Положении используются следующие основные понятия:

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер;

базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

премии – денежное материальное поощрение работнику;

материальная помощь – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего, стимулирующего характера.

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии, материальная помощь.

2.1.1. Компенсирующие доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от норм Трудового законодательства.

2.1.2. Стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ДОУ.

2.1.3. Премии

2.1.4. Материальная помощь

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников дошкольного 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 ДООУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам ДООУ 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 дошкольного 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 Адмиралтейского 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 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок.

Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы.

Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Оценку эффективности и качества деятельности педагогических работников ГБДОУ производит комиссия по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников в соответствии с Положением о комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников.

Вопросами распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера занимается Комиссия по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ. Деятельность данной Комиссии регламентируется Положением о комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ.

2.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат):

3.1. Доплаты работникам дошкольного 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 дошкольного образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок в процентах к должностным окладам.

3.3. Доплаты работникам дошкольного 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 по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ и утверждается приказом заведующего дошкольного 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 ДОУ, доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат, а также доплат за работу с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда

3.7.1. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с ТК РФ

Наименование	Размер выплат	Фактор	Ссылка на документы
1. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату	ст.60.2 ТК РФ ст.154 ТК РФ
2. Оплата сверхурочной работы	За первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере <i>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</i>	Работа сверх установленной (нормальной) продолжительности рабочего времени, выполняемая по инициативе работодателя	ст.152 ТК РФ
3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплата работы в двойном размере	Работа в выходной день или нерабочий праздничный	ст.153 ТК РФ
4. Оплата труда в ночное время	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере - 35% часовой ставки (оклада)	Работа в ночное время - с 22 часов до 6 часов.	ст.154 ТК РФ

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

Вид работ	Размер доплат	Фактор
Активное участие в разработке локальных нормативных актов (положений, инструкций и т.п.)	до 10% от должностного оклада	По факту выполнения
Работа в различных комиссиях, стабилизирующих деятельность ГБДОУ: - по охране труда; - тарификационной комиссии; - по организации ГО и ЧС учреждения; - по распределению надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам - по пожарной безопасности - по антикоррупционной деятельности	до 20% от должностного оклада	На время выполнения
Составление отчетов в рамках мониторинга и по запросу вышестоящих инстанций; составление паспортов ГБДОУ (КСОБ, отходов, антитеррористической безопасности, по определению доступности объекта социальной инфраструктуры для инвалидов, пожарной безопасности, др.); работа с анкетами; заполнение карт дорожной безопасности	до 15% от должностного оклада	По факту выполнения
Ведение документации по антикоррупционной политике ГБДОУ и вопросам урегулирования споров	до 20% от должностного оклада	По факту выполнения
Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.)	до 20% от должностного оклада	По факту выполнения
Ведение воинского учета	до 20% от должностного оклада	На время выполнения
Ведение документации по зачислению и отчислению воспитанников, по предоставлению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ГБДОУ, ведение личных дел воспитанников, журнала ДП-2, журнал учета заявлений родителей, журнал учета заявлений на компенсацию. Ведение отчетности по комплектованию групп.	до 50% от должностного оклада	На время выполнения
Ведение архивного делопроизводства	до 30% от должностного оклада	На время выполнения
Ведение Государственного заказа (составление конкурсной документации и технических заданий)	до 50% от должностного оклада	На время выполнения
Сотрудничество с социальной инфраструктурой	До 20% от должностного оклада по мере необходимости	
Работа с электронными базами учреждения: - программный модуль АИСУ «ПараГраф»; - сайт учреждения (ведение и обновление); - на государственных порталах	до 80% от должностного оклада	На время выполнения
Оформление интерьеров ГБДОУ	до 25% от должностного оклада	По факту выполнения
Пошив костюмов, изготовление декораций и атрибутов в рамках реализуемых в ГБДОУ образовательных программ	до 30% от должностного оклада	По факту выполнения
Помощь во время организации прогулки	до 30% от должностного оклада	По факту выполнения
Личное практическое участие в проведении ремонтных и уборочных работ в образовательной организации. Участие в субботнике и месячнике по благоустройству. Подготовка к новому учебному	до 30% от должностного оклада	По факту выполнения

году.		
Выполнение обязанностей курьера	До 20% от должностного оклада	По факту выполнения
Выполнение малого косметического ремонта	До 20% от должностного оклада	По факту выполнения
Участие в аварийно-восстановительных работах, связанных с устранением неполадок	до 50% от должностного оклада	На время выполнения
Выход в детский сад по приезду группы быстрого реагирования	до 10% от должностного оклада	По факту выполнения

3.7.3. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с картами специальной оценки условий труда ГБДОУ в процентном отношении к должностным окладам и рабочим ставкам работников, которые оценены по 3-ему классу вредности:

Должность	Размер в % отношении от должностного оклада или рабочей ставки	Основание	Период
Повар <i>класс (подкласс) условий труда - 3.2.</i>	4	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.	Постоянно
Кухонный рабочий <i>класс (подкласс) условий труда - 3.2.</i>	4	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.	Постоянно
Мойщик посуды <i>класс (подкласс) условий труда - 3.2.</i>	4	Работы, связанные с мойкой технического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением	Постоянно
Уборщик служебных помещений <i>класс (подкласс) условий труда - 3.2.</i>	4	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением	Постоянно
Помощник воспитателя <i>класс (подкласс) условий труда - 3.1.</i>	4	Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	Постоянно

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников–совместителей, в том числе внутренних совместителей. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ, утверждаются руководителем ГБДОУ и оформляются отдельным приказом.

3.8. Порядок установления социальных выплат компенсационного характера

3.8.1. Социальные выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки, которые предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в ГБДОУ по трудовому договору.

3.8.2. Назначение, размер, периодичность и порядок предоставления социальных выплат компенсационного характера определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга и осуществляются на основании распоряжения учредителя.

3.8.3. В ГБДОУ могут быть установлены социальные выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам*	Высшее профессиональное образование – 2000,00 рублей. Среднее профессиональное образование – 1500,00 рублей.	Впервые получили документ государственного образца о соответствующем уровне образования; впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующем полученному образованию.	Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256. Распоряжение учредителя ГБДОУ
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; стаж педагогической работы до 3-х лет.	ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет	п.5 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга». Распоряжение учредителя ГБДОУ
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; наличие подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации были получены работником не менее, чем 5 лет назад.	один раз в пять лет	п.6 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга». Распоряжение учредителя ГБДОУ.

*Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

стимулирующие выплаты		
вид выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	ссылка на законодательные, локальные акты и документы

Надбавки педагогическим работникам за высокое качество работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого показателя критерия	Распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» п. 4.2. настоящего положения и приложение 1,2 к настоящему Положению
Надбавки непедагогическим работникам за высокое качество работы, интенсивность труда	В пределах размеров, соответствующих видам надбавок для занимаемой должности. Устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу	п.4.3.настоящего Положения

4.2. Надбавки педагогическим работникам за высокое качество результативность) работы, интенсивность труда устанавливаются в соответствии с эффективными показателями их деятельности

Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время. Размер выплат определяется путем суммирования баллов, полученных работником по критериям и показателям эффективности и качества профессиональной деятельности (см. Приложение №1 «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ»), за отчетное полугодие на основании подтверждающих документов, представленных в форме портфолио (карты самоанализа педагога, аналитических справок, отзывов, опросных листов, грамот, дипломов, сертификатов и т.д.).

Количество полученных работником баллов утверждается решением комиссии Комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ и фиксируется в Итоговой оценочной ведомости, с которой работник знакомится под личную подпись.

В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по учреждению на текущей месяц.

Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего дошкольного образовательного учреждения.

Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.3. Размер надбавок непедагогическим работникам за высокое качество результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ Комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ в процентном соотношении, утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом.

Такого вида надбавки могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);
- на неопределенный период;
- по конечному результату выполненной работы.

Вновь поступившим на работу в ГБДОУ не педагогическим работникам надбавки устанавливаются только на очередном запланированном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ. На период с момента приема на работу непедагогического работника и до очередного заседания Комиссии по распределению фонда материального стимулирования надбавки не предусмотрены Положением о комиссии по распределению фонда материального стимулирования работникам ГБДОУ. Если в трудовом договоре с непедагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования.

Надбавки непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда, устанавливаемые по конечному результату работы и на определенный срок:

должность	Размер в % отношение от должностного оклада или рабочей ставки (в %)	основание	период
повар	8	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны администрации, в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, воспитателей группы своевременное устранение недочетов) Высокое качество приготовления пищи (на основании заключений бракеражной комиссии)	На усмотрение Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников
помощник воспитателя	8	Помощь педагогическим работникам в реализации ООП ГБДОУ; помощь при организации совместной деятельности педагога с детьми; сопровождение детей при проведении мероприятий за пределами ГБДОУ. Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны администрации, воспитателей группы, своевременное устранение недочетов) Высокая оценка работы контролирующими органами по результатам проверок (на основании результатов оперативного контроля в ГБДОУ и др. видов контроля).	На усмотрение Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников
мойщик посуды	8	Выход в детский сад по приезду группы быстрого реагирования, участие в аварийно-восстановительных работах, работах, связанных с устранением неполадок.	На усмотрение Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников

		Участие в субботниках	
уборщик служебных помещений	8	Помощь воспитателям во время организации прогулок групп раннего возраста. Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	На усмотрение Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников
кухонный рабочий	8	Выход в ДОУ по приезду группы быстрого реагирования, участие в аварийно-восстановительных работах, связанных с устранением неполадок. Участие в субботниках	На усмотрение Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников
кладовщик	5	Эффективная работа с поставщиками: обеспечение своевременных поставок и качество поставляемых продуктов	На усмотрение Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников

5. Премирование работников образовательного учреждения.

5.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

5.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам (ко Дню профессионального праздника, к 8 Марта и т.д.) либо по окончании отчетного периода (за месяц, квартал, за полугодие, за 8, 9, 11 месяцев, за год) при наличии оснований и средств. В ГБДОУ может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения.

5.3. Предложение о премировании работников вносит руководитель образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.

5.4. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ по должностям согласно штатному расписанию.

5.5. Решение о премировании заведующего ГБДОУ принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.

5.6. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников, оформляется соответствующим протоколом и приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в абсолютных величинах (в рублях).

5.7. Размер премии не зависит от стажа работы и квалификации работника, а зависит от его личного вклада в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

5.8. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.9. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет. Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников к юбилейным и праздничным датам учитывается их стаж работы в учреждении.

5.10. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии по распределению материального стимулирования работников с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ.

5.10. Основанием премирования работников дошкольного 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 материально-технической базы, ремонт кабинетов и помещений собственными силами

5.11. При определении размера премиальных выплат могут быть учтены следующие критерии и показатели:

№ п/п	Наименование	Размер	Фактор
1	Отношение к проведению значимых для учреждения мероприятий	до 10 000	Тщательная подготовка с затратой личного времени. Вовлечение профессионалов, социальной инфраструктуры. Непосредственное участие в мероприятии.
2	Активный вклад в повышение уровня и престижа ГБДОУ	до 10 000	проведение на базе ДОУ семинаров, конференций, метод. объединений, фестивалей городского и районного уровней открытых мероприятий, выставок, конкурсов (в ДОУ, на уровне района, на городском уровне)
3	Проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности	до 10 000	Участие в работе творческой группы, использование нестандартных, оригинальных, оптимальных, рациональных приемов, средств; внедрение инноваций, продвижение на новый уровень деятельности по воспитанию, образованию и развитию обучающихся
4	Оформление учреждения	до 10 000	По факту выполнения
5	Активное участие в помощи воспитателю во всех видах деятельности, оздоровительных и профилактических мероприятий	до 8 000	По факту выполнения
6	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	до 10 000	По факту выполнения
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	до 5 000	По факту выполнения
8	Участие в ремонтных работах при подготовке учреждения к новому учебному году	до 10 000	По факту выполнения
9	Оперативность выполнения заявок по устранению тех. неполадок	до 10 000	По факту выполнения
10	Выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата	до 15 000	Качественное, оперативное, эффективное выполнение, отсутствие замечаний
11	Своевременное приведение в соответствие действующему законодательству учредительных и других документов организации	до 10 000	Своевременное, безотлагательное выполнение поручений

12	Эффективная работа в период адаптации детей раннего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения	до 8 000	За отчетный период
13	Ведение табеля учета рабочего времени работников, рациональная расстановка кадров по замене	до 10 000	Своевременное исполнение документов, отсутствие замечаний
14	Обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта	до 5 000	Передовой педагогический опыт, значимый для учреждения и согласованный с администрацией
15	Плодотворное творческое взаимодействие с родителями; наличие положительных отзывов от родителей	до 10 000	Положительная динамика уровня компетентности педагогов и родителей по вопросам взаимодействия и воспитания детей; Увеличение охвата родителей разнообразными формами сотрудничества; Функционирование и развитие детско-взрослого сообщества ДОУ; Разработка методической продукции по вопросам взаимодействия ДОУ с семьями разных категорий
16	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 3 000	Своевременное исполнение документов, отсутствие замечаний
17	Грамотное расходование средств по статьям плана закупок в соответствии запланированными сроками	до 15 000	По факту выполнения
18	Самостоятельное и грамотное оформление аукционной документации.	до 10 000	По факту выполнения
19	Эффективная работа с подрядными организациями.	до 8 000	По факту выполнения
20	За получение грамот и наград вышестоящих организаций	до 5 000	По факту выполнения
21	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 2 000	Своевременное, оперативное и качественное выполнение работ. Без замечаний
22	Успешное и своевременное заключение договоров, проведение плановых мероприятий, в том числе сдача отчетов	до 7 000	За отчетный период
23	Обеспечение бесперебойного функционирования водо-, электро-, теплового оборудования, а также сантехнического и иного оборудования	до 5 000	За отчетный период
24	Обеспечение требований охраны труда, пожарной безопасности и санитарии	до 5 000	За отчетный период
25	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 5 000	За отчетный период

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

6. Материальная помощь

6.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы. Материальная помощь предоставляется работникам ГБДОУ для решения неотложных задач, связанных со здоровьем, заботой о близких, воспитанием, обучением и оздоровлением детей, жилищными условиями и другими социально значимыми мероприятиями, а также в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение работников.

6.2. Материальная помощь может быть целевой и нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов работника. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения. В случае выделения целевой материальной помощи работник предоставляет в учреждение документы, подтверждающие целевое использование денежных средств. При предоставлении нецелевой материальной помощи такие документы не требуются.

6.3. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации и зависит от материального положения учреждения (при наличии финансирования).

6.4. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работника, его должности и квалификации.

6.5. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам по следующим основаниям:

- потеря близкого родственника (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- утрата или повреждение жизненно необходимого имущества (пожар, наводнение, землетрясение и иные проявления сил природы; диверсия, военные действия, блокады, забастовки, эпидемии и т.д.);
- для приобретения дорогостоящих медикаментов или оплаты экстренных медицинских услуг;
- в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников;
- в связи с вступлением в брак.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

7.1. Дисциплинарное взыскание (приказ, распоряжение) за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям (– до 50%);

7.2. Детский травматизм по вине работника (– до 100%);

7.3. Нарушение приказа об охране жизни и здоровья детей (– до 100%);

7.4. Низкая исполнительская дисциплина (– до 20%);

7.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы (– до 50%);

7.6. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (– до 50%);

7.7. Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников (– до 30%).

7.8. Нарушение Кодекса этики и служебных отношений (– до 20%);

7.9. Доказанные факты коррупционных проявлений (– до 100%).

8. Порядок начисления и выплаты работникам ГБДОУ доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге

8.1. Данный порядок регулирует начисления и выплаты доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (далее - доплата) в случае повышения размера минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге. ГБДОУ обязано выплачивать работникам заработную плату в размере не ниже минимальной заработной платы в Санкт-

Петербурге.

8.2. Условия назначения доплаты

8.2.1. Месячная заработная плата работника ГБДОУ не может быть ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге, если он полностью отработал за месяц норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

8.2.2. В размер минимальной заработной платы не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

8.2.3. Если установленная работнику ГБДОУ заработная плата за месяц окажется ниже минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу, работнику назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

8.3. Расчет и сроки выплаты доплаты

8.3.1. Доплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику заработной платой (без учета компенсирующих и стимулирующих выплат) за истекший месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в текущем месяце.

8.3.2. В случае повышения должностного оклада сотрудника свыше установленной Региональным соглашением минимальной заработной платы (учитывая основную нагрузку сотрудника, определенную трудовым договором) издается приказ о прекращении доплаты с даты изменения условий назначения указанной доплаты.

8.3.3. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.

9. Заключительная часть

9.1. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзной организацией ГБДОУ, принимается коллегиальным органом в соответствии с Уставом, утверждается приказом заведующего ГБДОУ и вступает в силу со дня, указанного в приказе.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в случае выхода новых нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников государственных образовательных организаций.

9.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего ГБДОУ.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада №11 Адмиралтейского района СПб
 ФИО, должность _____

За период _____

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значение критерия	Самоанализ	Оценка комиссии
1.	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	По итогам мониторинга: от 80% - 5 баллов от 50% до 80% - 3 баллов Ниже 50% - 0 баллов		
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	В рамках ДОУ – 1 балл Районное мероприятие – 5 баллов Городское мероприятие – 7 баллов Всероссийское – 10 баллов (не более 3-х)		
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению, развивающая среда.	По итогам контроля: Без замечаний - 5 баллов 1-2 незначительных замечания - 3 балла Грубые замечания, нарушения – 0 баллов		
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм – 0 баллов За каждую травму – минус 10 баллов		
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	КПК – 2 балла В рамках ДОУ – 1 балл Посещение МО района – 2 балла Участие в районных мероприятиях – 5 б Городские мероприятия – 7баллов Всероссийские мероприятия – 10 баллов		
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Сайт - 3 балла Публикации: Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 7 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов		
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 7 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов		

		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	КПК, справка НСОКО – 5 баллов		
		Реализация проектной деятельности	За каждый проект – 5 баллов (не больше 3-х)		
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	2 балла		
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	За каждого молодого специалиста - 5 баллов		
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	За каждого педагога – 5 баллов		
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	10 баллов		
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	5 баллов		
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	Отсутствие жалоб – 0 баллов Обоснованная жалоба – минус 10 баллов		
		Открытые занятия, мастер-классы, проводимые с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	За каждое мероприятие – 5 баллов (не более 3-х)		
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Без замечаний – 5 баллов 1-2 незначительных замечания – 3 балла Грубые замечания, нарушения – 0 баллов		
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	За ведение документации на каждого ребенка – 2 балла		
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	За ведение документации на каждого ребенка – 2 балла		

Всего баллов _____ Подпись педагога _____

К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;

0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;

0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.

Порядок расчета выплат по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам

1.1. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогического работника производится по формуле:

$$P_H = I_{KB} * C_B$$

где P_H – персональный размер надбавки педагога;

I_{KB} – индивидуальное количество баллов, набранное педагогом за период оценки;

C_B – стоимость одного балла.

Максимальный размер персональной надбавки каждого педагогического работника определяется умножением количества индивидуальных баллов, набранных педагогом, на стоимость одного балла.

1.2. Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей эффективности деятельности производится по формуле:

$$C_B = V_{ФНД} / ОБП$$

где C_B – стоимость одного балла;

$V_{ФНД}$ – объем средств фонда надбавок и доплат педагогическим работникам в соответствии с эффективными показателями выплаты педагогическим работникам согласно штатного расписания;

$ОБП$ – общее количество баллов всех педагогических работников.

Стоимость одного балла определяется путем деления объема средств фонда надбавок и доплат на общее количество баллов всех педагогических работников.

Итоговая оценочная ведомость ГБДОУ детского сада №11 Адмиралтейского района СПб за _____ 20__ г.

№ п/п	ФИО пед. работника	Должность	Количество баллов		Дата ознакомления	Подпись
			самоанализ	комиссия		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.