

Принято

решением Общего собрания
работников Образовательного учреждения

протокол от 12 января 2017 № 3

Утверждаю

Заведующий

 Г.И. Машина

приказ от 12 января 2017 № 8-р



ПОЛОЖЕНИЕ

О доплатах и надбавках, премировании и других выплат
материального поощрения работников

Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

Детский сад № 130

Адмиралтейского района Санкт - Петербурга

1. Основная часть

1.1. Положение о доплатах и надбавках, премировании и других выплатах материального поощрения работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 130 Адмиралтейского района Санкт – Петербурга (далее – Положение), является нормативным локальным актом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 130 Адмиралтейского района Санкт – Петербурга (далее - ГБДОУ), определяющим порядок и условия материального стимулирования работников учреждения в целях создания для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Указом президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Трудовым кодексом;
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»,
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 28.12.2012 № 3480-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»,
- Распоряжением Комитета по образованию от 09.08.2013 №1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций СПб»,
- Распоряжением Комитета по образованию от 24.09.2014 № 4227-р «Об утверждении Плана информационного сопровождения мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных образовательных организациях на 2014-2018 годы»,
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».
- Письма Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;
- Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основ-

ные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга».

- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год от 12 сентября 2016

Устава ГБДОУ

1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности детского сада по реализации уставных целей.

1.4. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников ОУ в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

1.5. Размер надбавок и доплат минимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемых работниками ГБДОУ.

1.6. Надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ не имеют гарантированного характера и определенных размеров, так как зависят от размера фонда оплаты труда и объективной оценки результатов труда работника за определенный период. В случае невыполнения установленных показателей и критериев оценки результативности работы, работнику может быть отказано в соответствующих выплатах.

1.7. Положение разрабатывается и принимается Общим собранием работников ГБДОУ, вводится в действие приказом заведующего по ГБДОУ. Настоящее Положение действует до момента введения в действие нового Положения о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат работникам ГБДОУ.

1.8. Система стимулирующих выплат работникам ГБДОУ предусматривает реализацию права участия органов общественно-государственного управления ГБДОУ в распределении поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам деятельности, и осуществляется по представлению заведующего, заместителя заведующего, старшим воспитателем.

1.9. Распределение и установление стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по материальному стимулированию (далее – Комиссия). Распределение и назначение выплат производится не позднее, 20 числа текущего месяца.

1.10. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период.

1.11. Комиссия формируется из работников ГБДОУ и представителей администрации. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников ГБДОУ не чаще двух раз в год.

1.12. На основании решения Комиссии заведующий ГБДОУ издает приказ о стимулирующих выплатах.

1.13. Расходы по оплате труда работников ГБДОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.

2. Виды материального стимулирования

В целях материального стимулирования работников в детском саду применяются следующие виды материального стимулирования:

2.1. выплаты **компенсационного характера** (доплаты) (Приложение № 1)

Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются один раз в месяц с целью обеспечения социально-экономической защиты работников.

2.2. выплаты **стимулирующего характера** (надбавки) (Приложение № 2,3)

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) для педагогических работников устанавливаются 2 раза в год, выплачиваются ежемесячно на основании информационных карт (анкет) показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника за:

- ✓ успешность образовательной деятельности
- ✓ результативность методической и инновационной деятельности

2.2.2. премии

2.1. Премии выплачиваются:

- ✓ за высокое качество работы;
- ✓ за успешное выполнение плановых показателей работы детского сада (в соответствии с Государственным заданием);
- ✓ к юбилейным датам (45-лет, 50 лет, 55 лет и т.д), торжественным, ко дню дошкольного работника, 8 Марта, по итогам учебного и календарного года.

2.2.3. материальная помощь

Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях.

2.3. Оплата труда работников, включая различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда.

2.4. Размеры различных видов материального стимулирования устанавливает комиссия по установлению доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования на основании настоящего Положения и утверждаются заведующим детским садом.

3. Порядок установления доплат и надбавок

3.1. Комиссия по установлению доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования определяет виды и размер материального стимулирования. Работников Дополнительные функциональные обязанности, величина надбавки или доплаты, период, на который она установлена, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Доплаты и надбавки вводятся приказом заведующего ГБДОУ.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности и оформляется приказом заведующего.

3.3. Надбавки за высокое качество и интенсивность труда в соответствии с критериями и показателями качества и доплаты к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в % к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах).

3.4. Для расчета выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются критерии и показатели оценки качества труда, с применением балльной системы оценивания по данным критериям. Объем надбавок по ГБДОУ определяется размером фонда надбавок и доплат в соответствии со штатным расписанием. Денежный эквивалент 1 балла определяется в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по учреждению. Денежная сумма необходимой выплаты делится на суммарное количество баллов по учреждению и получается стоимость 1 балла в текущем месяце.

3.5. Каждый педагогический работник предоставляет комиссии по определению эффективности образовательной деятельности информационные карты (анкеты) показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника.

3.6. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размере приказом заведующего до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- ✓ несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- ✓ нарушение Устава;
- ✓ нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- ✓ наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- ✓ при наложении дисциплинарного взыскания;

4. Порядок установления премий

4.1. Премирование работников производится из фонда экономии заработной платы.

4.2. Предложение о размере премирования работников рассматривает комиссия по установлению доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования.

4.3. Основными условиями премирования являются:

4.3.1. Успешное и своевременное выполнение мероприятий.

4.3.2. Работа без жалоб и замечаний.

4.3.3. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.

4.3.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников в следующих случаях:

5.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях;

5.1.2. В связи со сложным материальным положением; (при наличии подтверждающих документов из социального отдела)

5.3. При несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется заведующим с учетом мнения комиссии по распределению доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования на основании личного заявления работника.

Выплаты компенсационного характера работникам ГБДОУ

Выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений; их назначение, периодичность и размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. Доплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.	Повышение заработной платы по результатам аттестации рабочих мест.	Работа на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда
4. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
5. Единовременная выплата молодым специалистам	В соответствии с законодательством	Работа в учреждении
6. Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в СПб (кроме такси) – молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Работа в учреждении, подтверждающие проездные документы
7. Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы

Выплаты стимулирующего характера (надбавки)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	Установление минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением	от тарифной ставки до 16000,00

**Выплаты стимулирующего характера (надбавки)
работу работникам ГБДОУ**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (% от объема рабочей нагрузки)
1	Работа с сайтом учреждения, его обновление	От 0 до 100 %
2	Работа в комиссиях ГБДОУ	От 0 до 100 %
3	Координация работы базы «Параграф»	От 0 до 100 %
4	Ведение необходимой документации (по ОТ и ПБ, ГО и ЧС, доступной среде и др.)	От 0 до 100 %
5	Активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве учреждения	От 0 до 100 %
6	Деятельность, требующая значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ)	От 0 до 100 %
7	Составление документации для государственных контрактов, аукционов	От 0 до 100 %
8	Ведения табеля учета рабочего времени	От 0 до 100 %
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины и деловой этики	От 0 до 100 %
10	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	От 0 до 100 %
11	Выполнение работ при замене временно отсутствующих сотрудников	От 0 до 100 %
12	Участие в мероприятиях ГБДОУ	От 0 до 100 %
13	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования.	
14	Активное и качественное участие в оформлении помещений ГБДОУ	От 0 до 100 %
15	Образцовое содержание помещений в	От 0 до 100 %

Выплаты стимулирующего характера (надбавки)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	Установление минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением	от тарифной ставки до 16000,00

**Выплаты стимулирующего характера (надбавки)
работу работникам ГБДОУ**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (% от объема рабочей нагрузки)
1	Работа с сайтом учреждения, его обновление	От 0 до 100 %
2	Работа в комиссиях ГБДОУ	От 0 до 100 %
3	Координация работы базы «Параграф»	От 0 до 100 %
4	Ведение необходимой документации (по ОТ и ПБ, ГО и ЧС, доступной среде и др.)	От 0 до 100 %
5	Активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве учреждения	От 0 до 100 %
6	Деятельность, требующая значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ)	От 0 до 100 %
7	Составление документации для государственных контрактов, аукционов	От 0 до 100 %
8	Ведения табеля учета рабочего времени	От 0 до 100 %
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины и деловой этики	От 0 до 100 %
10	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	От 0 до 100 %
11	Выполнение работ при замене временно отсутствующих сотрудников	От 0 до 100 %
12	Участие в мероприятиях ГБДОУ	От 0 до 100 %
13	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования.	
14	Активное и качественное участие в оформлении помещений ГБДОУ	От 0 до 100 %
15	Образцовое содержание помещений в	От 0 до 100 %

	соответствии СанПиН	
16	Участие в сезонных работах по благоустройству ГБДОУ	От 0 до 100 %
17	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников	От 0 до 100 %

Приложение №3

Выплаты стимулирующего характера (надбавки)

№ п/п	Показатель	Критерий	Значение критерия
1	2	3	4
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	Соотношение количества воспитанников группы (ОО), овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы (ОО)
2.	Посещаемость воспитанниками ОО (группу ОО)	Доля воспитанников фактически посещающих ОО (группу ОО)	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ОО (группы ОО)
3.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	Низкий по сравнению с предыдущим периодом работы уровень заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	
4.	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса	Отсутствие травм (показатель-0)
5.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий районного уровня, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Соотношение количества мероприятий районного уровня, в которых воспитанники группы принимали участие, к общему количеству районных мероприятий, проводимых для детей дошкольного возраста
6.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работником с опытом работы до трех лет	

7.	Своевременное и качественное оформление документации группы ОО	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ОО	
8.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога