

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ

На общем собрании работников
ГБДОУ детского сада № 31
Центрального района Санкт-Петербурга

Заведующий ГБДОУ детского сада № 31
Центрального района Санкт-Петербурга

И.В.Воронкова

Протокол № 2
от 15.12.2016г.

Приказ № 59/1 КП-1
от 15.12.2016г.



**Положение
о материальном стимулировании работников
в Государственном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении детском саду
№ 31 присмотра и оздоровления
Центрального района
Санкт-Петербурга**

г. Санкт-Петербург
2016г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31 присмотра и оздоровления Центрального района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ) в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016г «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Иными нормативными правовыми актами РФ и Санкт-Петербурга;
- Уставом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31 присмотра и оздоровления Центрального района Санкт-Петербурга;
- Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами ГБДОУ.

1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемые в образовательном учреждении. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ГБДОУ детского сада № 31 Центрального района СПб по реализации уставных целей.

1.3. Положение является локальным актом ГБДОУ детского сада № 31 Центрального района СПб, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.4. Выплата осуществляется из фонда надбавок и доплат (далее ФНД) ГБДОУ детского сада № 31 Центрального района Санкт-Петербурга.

1.5. Настоящее положение распространяется на всех штатных работников ГБДОУ детского сада № 31 Центрального района Санкт-Петербурга.

1.6. Изменения и дополнения в положения вносятся решением общего собрания работников ГБДОУ детского сада № 31 Центрального района Санкт-Петербурга и принимаются на его заседаниях.

ФНД – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника и выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность, носящие как регулярный, так и разовый характер.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим и другим работникам, а также доплата руководителю к должностному окладу, выполняющим работу не входящую в круг основных обязанностей, устанавливается в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

2.2. Вопросы установки доплат и надбавок работникам ГБДОУ рассматриваются администрацией совместно с Комиссией по назначению компенсационных и стимулирующих выплат, доплат и надбавок, утвержденной приказом руководителя. Решения комиссии оформляются протоколом.

2.3. Выплата доплат, надбавок и единовременных выплат сотрудникам ГБДОУ производится на основании приказа руководителя ГБДОУ.

2.4. Надбавка к должностному окладу руководителя ГБДОУ за сложность, напряжённость и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием по подотчётности с учётом оценки деятельности учреждения.

2.5. Размер надбавок и доплат устанавливаются дифференцированно по профессиям и группам, в зависимости от вклада в общие результаты работы.

2.6. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определённый период (месяц, квартал, год), так и на неопределённый срок за фактически отработанное время. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.7. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливаются, в зависимости от объёма дополнительной работы в процентном соотношении к базовому окладу, установленного категориям работников в соответствии с данным Положением.

2.8. Надбавки за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда производится по балльной системе с учетом выполнения критериев, предусмотренных данным Положением.

2.9. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников ГБДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

2.10. Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где S – стоимость одного балла; ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; $N1, N2, \dots, Nn$ – количество баллов

2.11. Для определения размера выплат каждому работнику ГБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

3.1 Доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, привлечение к работе в праздничные и выходные дни, работе в ночное время и при выполнении других условий, отклоняющихся от нормальных.

Производятся, на основании приказа руководителя, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер. Устанавливаются работодателем в пределах средств направленных на оплату труда с учетом мнения комиссии по распределению надбавок и доплат, на основании данного Положения (критерии указаны в Приложении № 1 к «Положению о материальном стимулировании работников»):

- Персональная надбавка;
- Премия;
- Иные поощрительные выплаты;
- Материальная помощь.

3.3. Показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада № 31 Центрального района Санкт-Петербурга.

Перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников разработаны в целях педагогического роста и повышения ответственности за результаты работы, материальной заинтересованности работников ГБДОУ и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы. (критерии указаны в Приложении № 2 к «Положению о материальном стимулировании работников»).

4. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ДОПЛАТ, НАДБАВОК ИЛИ ИХ ЛИШЕНИЕ.

Надбавки и доплаты могут быть отменены в случае привлечения лица к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном ст.192, ст.193 Трудового Кодекса РФ (критерии указаны в Приложении № 3 к «Положению о материальном стимулировании работников»).

5. СРОКИ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ.

5.1. Выплаты материального стимулирования (доплаты и надбавки к должностному окладу, доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также материальная помощь) работнику могут производиться путем перечисления на расчетный счет работника в Банке двумя равными частями два раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца в порядке, установленными:

- Положением о системе оплаты труда в ГБДОУ детском саду № 31 Центрального района СПб;
- Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБДОУ детском саду № 31 Центрального района СПб;
- Трудовыми договорами с работниками образовательной организации;

5.2. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации.

6. РЕАЛИЗАЦИЯ РЕШЕНИЙ

6.1. Решение комиссии по назначению компенсационных и стимулирующих выплат, доплат и надбавок, оформляются протоколом.

6.2. На основании решения комиссии по назначению компенсационных и стимулирующих выплат, доплат и надбавок руководитель ГБДОУ детского сада № 31 Центрального района СПб издает приказ об установлении соответствующих надбавок и доплат работникам образовательного учреждения.

Перечень доплат и надбавок работникам ДОУ стимулирующего характера:

Виды доплат и надбавок стимулирующего характера:

1) Персональная надбавка:

- Устанавливается работникам за более высокую квалификацию. Работнику присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения персональной надбавки.

2) Премия:

- В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818) премии работникам предусматриваются:

- ✓ За интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ За качество выполняемых работ;
- ✓ За стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ✓ За результаты по итогам работы.

- Основные критерии премирования:

- ✓ Интенсивность, напряженность труда;
- ✓ Своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ✓ Качественное и оперативное выполнение важных заданий и поручений;
- ✓ Достижение определенных финансово-экономических результатов и др.

3) Иные поощрительные выплаты:

- Доплата за расширение зоны обслуживания на время вакансии или работу, не связанную с функциональными обязанностями на время вакансии или временного отсутствия основного сотрудника, устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

4) Материальная помощь:

- Выплачивается с целью обеспечения социальных гарантий, и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь, может быть выплачена в случае:

- ✓ Тяжелого материального положения на приобретение лекарственных средств на лечение;
- ✓ В связи со смертью ближайшего родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены);
- ✓ В связи со стихийным бедствием;
- ✓ В связи с рождением ребенка.

Приложение № 2
к «Положению о материальном
стимулировании работников»

**Показатели эффективности деятельности педагогов для определения
размера стимулирующих выплат педагогическим работникам:**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Разработка и ведение документации мониторинга по результатам уровня овладения воспитанниками ЗУН по образовательным областям ООП ДО	Высокие показатели динамики развития детей. Положительные результаты педагогических наблюдений за развитием детей.	3 балла
2	Организация предметно-развивающей среды в групповых и других помещениях ДОУ.	Выплаты за особый подход в создании предметно-развивающей среды, проектно-ориентированной среды в группах, кабинетах, музыкально-спортивном зале, прогулочных площадках и территории ДОУ в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, интересами детей и различными видами деятельности, учитывая пред школьную подготовку. По результатам призовых мест смотров и конкурсов внутри ДОУ.	3 балла
3	Организация мероприятий для воспитанников	Участие в подготовке и проведении мероприятий для детей, исполнение ролей в праздниках и мероприятиях	3 балла
4	Участие детей в смотрах, конкурсах, соревнованиях в ДОУ, районе, городе	Участие с призовыми результатами	3 балла
		Участие	2 балла
		Помощь в подготовке к участию воспитанников в конкурсах	1 балл

5	Участие детей в региональных, всероссийских и международных смотрах, конкурсах, соревнованиях	Участие с призовыми результатами	3 балла
		Участие с выступлением (презентацией опыта работы)	2 балла
		Помощь в подготовке к участию воспитанников в конкурсах	1 балл
6	Обеспечение педагогами взаимодействия с другими общественными организациями	Участие в организационной работе	2 балла
		Фактическое участие в мероприятии	1 балл
7	Взаимодействие педагога с семьями воспитанников	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб, положительные отзывы родителей о работе педагога, активное взаимодействие с семьями воспитанников, организация участия родителей в мероприятиях ДООУ и группы, активная поддержка и участие родителей в мероприятиях района, города, региона и выше.	3 балла
		Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб, положительные отзывы родителей о работе педагога, активное взаимодействие с семьями воспитанников, организация участия родителей в мероприятиях ДООУ и возрастной группы.	2 балла
		Организация консультаций для родителей (законных представителей) детей, не посещающих ДООУ	1 балл
8	Участие педагогов в районных и городских конкурсах	Наличие призового места (диплом)	3 балла
		Фактическое участие с выступлением (сертификат участника)	2 балла
		Помощь коллегам в подготовке к участию в мероприятиях района,	

		города, региона и выше.	1 балл
9	Участие педагогов в проведении открытых мероприятий	За каждое мероприятие (представить материал мероприятия, экспертную оценку посетителей)	3 балла
10	Посещение педагогами методических мероприятий района, города, региона и др.	За каждое мероприятие (представить материал мероприятия, методический материал в электронном формате)	2 балла
11	Повышение квалификации	Более 72 часов (педагогика, ИКТ)	3 балла
		72 часа (педагогика, ИКТ)	2 балла
		Менее 72 часов (целевые, педагогика, ИКТ)	1 балл
12	Создание методических разработок, размещение информационных материалов на сайте ДОУ и стендах для информирования общественности	При личной публикации материала	3 балла
		При представлении материала для публикации	2 балла
13	Выполнение организационных, методических и административных поручений, общественная деятельность	Работа с сайтом ДОУ, ежемесячное оформление	3 балла
		Работа в аттестационной и тарификационной комиссии ОУ	3 балла
		Координация работы базы «ПАРАГРАФ», ежемесячное предоставление отчета в РЦОК, Комитет по образованию	3 балла
		Ведение электронной документации и отчетности ДОУ	3 балла
		Работа с базами данных: - Пенсионный Фонд; - Управление Федерального Казначейства; - Государственный заказ; - Персонализированный учет и т.д.	3 балла (ежемесячно, в зависимости от объема работы)

	Ведение документации: - охрана труда (ОТ) - техника безопасности (ТБ) - чрезвычайные ситуации (ЧС) - комиссия по урегулированию споров и разногласий - реализация антикоррупционной политики - реализация антикоррупционного мировоззрения	3 балла
--	--	---------

Приложение № 3
к «Положению о материальном
стимулировании работников»

Перечень показателей, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение:

- ✓ Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- ✓ Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Нарушение техники безопасности;
- ✓ Нарушение требований охраны труда;
- ✓ Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- ✓ Наличие детского травматизма по вине работника;
- ✓ Распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ Прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени;
- ✓ Не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы;
- ✓ Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;
- ✓ Невыполнение приказов и распоряжений заведующего;
- ✓ Нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);
- ✓ Обоснованные жалобы родителей, поданные в письменном виде;
- ✓ Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.