

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 41 комбинированного вида
Московского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
образовательной организации
Протокол 9 от 19.11.2019



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ №41
О.Н. Героева
Приказ № 116-ОД от 20.11.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

**О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 41 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07.04.2014 №1414-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

1.2. Положение регламентирует порядок материального стимулирования работников образовательной организации (далее – ОО) осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укрепления материально-технической базы ОО, создания современных условий для успешной реализации программы развития ОО, достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.3. Положение определяет порядок, сроки и размеры надбавок, доплат и премий и является основанием для принятия решений.

1.4. Положение предусматривает систему дифференциального распределения сверх полагающегося оклада, премий и надбавок сотрудникам детского сада.

1.5. Премирование и начисление персональных надбавок осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Размеры надбавок, доплат и премий не ограничиваются и зависят от личного вклада каждого сотрудника, они могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении «Правил внутреннего трудового распорядка» и «Должностных обязанностей», наличия обоснованных жалоб и взысканий.

1.7. Общая сумма выплат ограничивается Фондом заработной платы и Надтарифным фондом.

1.8. Надбавки, доплаты и премии устанавливаются сотрудникам к должностному окладу в денежном эквиваленте.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Общем собрании работников образовательной организации и утверждения заведующего ГБДОУ.

Примечание: Надбавки, доплаты и премии не являются обязательной составной частью оплаты труда, а выступают в качестве дополнительной, стимулирующей выплаты основной заработной платы работника, которую он получает за выполнение обязательных норм труда «Для усиления материальной заинтересованности работников и выполнением планов и договорных обязательств, повышается эффективность производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, год другие формы материального стимулирования» ТК РФ.

2. НАДТАРИФНЫЙ ФОНД. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ.

2.1. Доплаты, надбавки к должностным окладам (ставкам) устанавливаются работникам ДООУ, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, в пределах установленного фонда оплаты труда на период выполнения работы.

2.2 К доплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

За работу с вредными условиями труда (ст 146 ТК РФ):	
Шеф-повару, повару	12%
Кухонному рабочему	12%
Кладовщику	12%

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни;

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- доплата к должностным окладам устанавливаются работникам занятым в проведении и организации дополнительных платных образовательных услуг.

Доплаты устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада.

2.3. Осуществляются выплаты за первых два дня нахождения на больничном листе.

2.4. Устанавливается доплата молодому специалисту на основании Постановления Правительства Санкт – Петербурга №1536 от 04.12.2007г.

2.5 Производить доплату до минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением в Санкт-Петербурге в соответствии со ст.133.1 ТК РФ

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. В целях стимулирования работников ГБДОУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

4.2. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя ДОУ.

4.3. Перечень показателей (критериев), сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников ДОУ, определены в соответствии с критериями,

4.5. Для назначения стимулирующих выплат педагоги ДОУ проводят самоанализ педагогической деятельности за квартал.

4.6. Комиссия по установлению стимулирующих выплат рассматривает оценочные листы утверждённой формы по каждому работнику, служебные записки. На основе результатов оценочных листов составляется сводный (итоговый) оценочный лист в баллах оценки. Результаты заносятся в протокол Комиссии.

4.7. Сводный оценочный лист с критериями и показателями, результативности и эффективности работы работника дошкольного учреждения на установление стимулирующих выплат за соответствующий период утверждается заведующим ДОУ.

4.8. Заведующий ДОУ рассматривает объективность заполнения оценочных листов, размер стимулирующих надбавок и выставления баллов, утверждает решение Комиссии, путем издания приказа по ДОУ, в котором указывается размеры стимулирующих выплат на установленный период.

4.6. Руководитель ДОУ приказом утверждает размер балла на квартал.

4.7. Критерии и показатели качества труда работников дошкольного образовательного учреждения для определения стимулирующих выплат.

4.8. Критерии премирования педагогов в Приложении 1 к настоящему Положению

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. В случае экономии фонда оплаты труда, а также за счёт внебюджетных источников, средства могут быть направлены на премирование работников ДОУ.

4.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и

добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

4.3. В ДОУ применяются индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период .

4.4. Премия начисляется на основании приказа руководителя за фактически отработанное время, размерами не ограничивается. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.6. Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей, систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

4.7 Премии назначаются за:

- Премия за интенсивность и высокие результаты труда заместителю заведующего по УВР до 50% от оклада
 - Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа)
 - Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов
 - Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение всего рабочего дня
- Премия за сложность и напряженность работы - заместителю по АХЧ (завхозу) до 50% от оклада
 - Экономное расходование бюджетных средств
 - Своевременное оформление документации
 - Привлечение родителей к укреплению и развитию материально-технической базы
 - Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса
 - Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение всего рабочего дня
 - Обеспечение препятствий нахождению в ГБДОУ посторонних лиц
- Премия за сложность и напряженность работы – контрактному управляющему до 50 % от оклада

- Большой объем заполнения документации
 - Своевременный контроль учета исполнения контрактов
 - За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью
- Премия за сложность и напряженность работы - помощнику воспитателя до 50% от оклада
- Участие в конкурсах, мероприятиях среди педагогов, детей, родителей (ДОУ, районных, городских, и др.)
 - Обеспечение безопасного функционирования группы в течение рабочего дня
 - За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в общественной работе
 - Экономичное расходование водо-энерго-тепло ресурсов, моющих средств
- Премия за сложность и напряженность работы – шеф-повару, повару до 50% от оклада
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций
 - Проведение дополнительных мероприятий
- Премия за сложность и напряженность работы – кладовщику, диетсестре до 50% от оклада
- Погрузочно-разгрузочные работы
 - Своевременность сдачи в бухгалтерию меню, качественное заполнение документации
 - Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения
 - Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации
- Премия за сложность и напряженность работы – кухонным рабочим до 50% от оклада
- Погрузочно-разгрузочные работы
 - Экономия моющих средств, воды, электроэнергии
 - Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря
- Премия за сложность и напряженность работы – кастелянше до 50% от оклада
- Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирующих организаций
 - Своевременность смены белья в группах
- Премия за сложность и напряженность работы – инженеру, рабочему по комплексному обслуживанию здания, подсобному рабочему

- Погрузочно-разгрузочные работы
 - Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирующих организаций
 - Своевременное и оперативное выполнения заявок работников ГБДОУ по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций
 - Обеспечение сохранности имущества ГБДОУ
 - Активное участие в проводимых мероприятиях ГБДОУ
- Премия за сложность и напряженность работы – дворнику до 50% от оклада
- Погрузочно-разгрузочные работы
 - Уборка большого количества снега, листьев
 - Содержание газонов в надлежащем состоянии
 - Обеспечение сохранности имущества ГБДОУ
 - Содержание территории в идеально чистом состоянии
 - Обеспечение препятствий нахождению на территории посторонних лиц, закрытые ворота и калитки
- Премия за сложность и напряженность работы – уборщикам служебных помещений до 50% от оклада
- Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирующих организаций
 - Содержание помещений в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений
- Премия за участие в детских праздниках в качестве актеров до 30% от оклада
- Премия к юбилейным (45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет) и профессиональным датам сотрудников до 100% от оклада
- Премия педагогическим работникам по итогам года до 100% от оклада
- Премия по итогам сдачи ДОУ к новому учебному году до 30% от оклада
- Премия за эффективную организацию и проведение оздоровительной работы с детьми, направленную на снижение их заболеваемости до 20% от оклада
- Премия за высокий уровень исполнительской дисциплины до 10% от оклада
- Премия за участие в общественной работе (субботник и т.п.) до 10% от оклада
- Премия за интенсивность труда (ст. 144 ТК РФ) до 30% от оклада
- Премия к профессиональным праздникам (день дошкольного работника), премия к праздникам 23 февраля и 8 марта. от оклада

- Руководителю ОУ (по Приказу вышестоящих организаций)

5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ТЕКУЩЕЙ ЭКОНОМИИ

5.1. Работникам ГБДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами, до 100% от оклада;
- тяжёлое материальное положение, до 100% от оклада;
- обстоятельства, связанные с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства), до 100% от оклада;;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), до 100% от оклада;
- рождение ребенка, до 100% от оклада;

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размер принимает комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам ГБДОУ №41.

Анализ работы педагога

(Фамилия, Имя, Отчество, должность)

Оцениваемый период ____ квартал 20__ года

Критерии премирования	Ответственное должностное лицо подтверждающее баллы самооценки	Баллы самооценки педагога			Сведения, подтверждающие выполнение критериев за определенный период времени	Баллы самооценки, подтвержденные должностным лицом
		0	1	2		
- Отсутствие травматизма в группе	педагог	0	1	2		
- Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях (показатель выше среднего по группе);	Зам. зав по УВР	0	1	2		
посещаемость детьми группы в % отношении с наполняемостью, превышение наполняемости <i>0-49% - 0 баллов, 50%-74% - 1 балл, 75%-100% - 2 балла</i>	бухгалтер					
применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	заведующий	0	1	2		
участие в рабочей группе по внедрению ФГОС ДО в ГБДОУ №41	заведующий	0	1	2		
эффективность внутреннего взаимодействия педагогов и специалистов, направленного на развитие ребенка и раскрытие его личностного потенциала	педпгог	0	1	2		
Своевременное и качественное оформление документации групп ОУ <i>(план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников)</i>	Зам. зав по УВР	0	1	2		

Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	заведующий	0	1	2			
Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ДООУ, в том числе праздников, соревнований, конкурсов (проектная деятельность)	заведующий	0	1	2			
Участие воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> • На уровне ДООУ • На районном уровне • На городском уровне 	Зам. зав по УВР	0	1	2			
Организация и проведение открытого мероприятия в ДООУ	заведующий	0	1	2			
Участие педагогического работника в районных методических объединениях	заведующий	0	1	2			
Участие в наставничестве	заведующий	0	1	2			
Выполнение правила внутреннего трудового распорядка в т.ч. соблюдение субординации, корректного отношения с коллегами, соблюдение имиджа педагога, позиционирование детского сада за его пределами.	заведующий	0	1	2			
Наличие в группе детей-инвалидов	заведующий			4			
Показатели, влияющие на уменьшение баллов							
нарушения санитарно-эпидемиологического режима		0	-1	-2	Сведения, подтверждающие выполнение критериев за определенный период времени		Баллы самооценки, подтвержденные должностным лицом
нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности		0	-1	-2			
нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей		0	-1	-2			

нарушения педагогической этики	0	-1	-2		
наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям)	0	-1	-2		
халатного отношения к сохранности материально – технической базы	0	-1	-2		
небрежного отношения к ведению рабочей документации	0	-1	-2		
отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации)	0	-1	-2		
Пропуск педагогических собраний	0	-1	-2		

Количество баллов, увеличивающих надбавку _____

Количество баллов, влияющих на уменьшение надбавки _____

_____ « _____ » _____ 20__ г
(подпись работника)

ИТОГО БАЛЛОВ _____

Заведующий _____ « _____ » _____ 20__ г
(подпись руководителя)

Члены комиссии по установлению стимулирующих выплат

_____	_____	_____	_____
должность	подпись	расшифровка	дата
_____	_____	_____	_____
должность	подпись	расшифровка	дата
_____	_____	_____	_____
должность	подпись	расшифровка	дата

Лист ознакомления

С Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 41 комбинированного вида Московского района Санкт-Петербурга ознакомлен(а):

№	Ф.И.О. сотрудника	должность	подпись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			

30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			