ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 17 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПУШКИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТО

Советом Образовательного учреждения
Протокол № 8, 22.08.2018

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 131-ОД, 31.08.2018
Заведующий
_____ С.В.Володько

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
_____ Л.А.Яковлева
_____

2018

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 17 Пушкинского района Санкт-Петербурга

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 21090-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.», Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта», Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденного Министерством образования и науки РФ 22 ноября 2007 г., Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 г. №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций, реализующих программы начального, основного, среднего образования и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального, основного и среднего образования, находящихся в ведении Администраций районов СПб, постановлением Правительства СПб от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Уставом ГБДОУ № 17 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее - ДОУ) в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников с учетом его личного вклада, всемерного учета индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДОУ по реализации уставных целей.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ

1.3. Исполняя настоящее Положение, администрации ДОУ необходимо учесть следующие рекомендации:

- Квалификация работников, коэффициенты сложности, стажа работы и др. коэффициенты учтены в размерах ставок и окладов, определенных действующими нормативными документами.
- Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Виды, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, принимаемым на заседании Совета Образовательного учреждения. Выплата производится на основании приказа заведующего ДОУ.

1.9. Заведующему ДОУ все виды материального стимулирования и иных выплат осуществляются за счет средств ДОУ согласно плану финансово-хозяйственной деятельности. Порядок определения и размер материального стимулирования устанавливается по решению Работодателя в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда формируется из общего фонда оплаты труда ДОУ согласно плану его финансово-хозяйственной деятельности и предполагает достижение средней заработной платы педагогических работников не ниже средней заработной платы работников в сфере экономики по Санкт-Петербургу.

1.11. Размер выплат определяется ДОУ самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также с учетом экономии денежных средств в пределах выделенных ассигнований на заработную плату сотрудников ДОУ, средств от доходов от предпринимательской деятельности.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в ДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- доплаты и надбавки к должностному окладу **компенсационного** характера;
- доплаты и надбавки **стимулирующего** характера;
- премия;
- иные поощрительные выплаты;
- материальная помощь.

2.2. Доплаты и надбавки к должностному окладу **компенсационного** характера являются составной частью заработной платы, устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и определяются Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822). Согласно указанному Перечню к ним относятся:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в процентном отношении к должностному окладу работника по результатам специальной оценки условий труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
4. За расширение зон обслуживания.

Доплаты компенсирующего характера могут изменяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.
Доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливаются педагогическим, техническим работникам и вспомогательному персоналу при совмещении должностей, расширении зон облуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.3. Доплаты и надбавки **стимулирующего** характера:

персональная надбавка;
премия;
иные поощрительные выплаты.
В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому условия, порядок выплаты стимулирующих начислений, а также их размер определяются работодателем.
Ежемесячные выплаты из стимулирующей части оплаты труда устанавливаются работникам в абсолютных величинах (рублях):

Надбавки

Вид надбавки	Сумма, руб.	На период
Участие педагогов в методической работе района, города	от 1000	месяц
Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного, городского уровня	от 1000	месяц
Личный творческий вклад в воспитательно-образовательный процесс ДОУ	от 1000	месяц
Интенсивность труда	от 1000	месяц
Руководителям ДОУ (на основании распоряжения Администрации)	%	месяц
Работникам, не имеющим листков нетрудоспособности в отчётном году	5000	1 раз в год

Доплаты

Вид доплат	Сумма, руб.
Участие в разработке локальных актов ДОУ	1000-5000
Работа по оснащению педагогического процесса	от 2000
Творческий подход к образцовой организации летнего оздоровительного периода	1000-5000
Выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей	от 1000
Участие в косметическом ремонте ДОУ	от 1000
Участие в уборке помещений после ремонта ДОУ	от 1000
Участие в генеральной уборке ДОУ	1000-5000
Увеличение объёма работы	от 1000
Обслуживание электронного сайта ДОУ	от 1000
Ведение табеля рабочего времени	2000-5000
Ведение документации и отчетности	от 2000
Организация платных образовательных услуг	от 2000

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.

Основными критериями премирования являются следующие:

- интенсивность, напряженность труда;
- своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;

- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;

- достижение определенных финансово-экономических результатов и др.

Перечень оснований для начисления премии работодатель определяет самостоятельно.

Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме № Т-11, Т-11а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004, № 1). В нем необходимо указать основания для поощрения.

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.

- Выплата единовременных вознаграждений (премий) осуществляется в связи со следующими событиями из средств экономии фонда заработной платы, а также из внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством:

- к праздникам Дня учителя, Нового года, 8 марта;
- по итогам квартала, полугодия, года;
- к свадьбе, юбилею;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с рождением ребёнка.
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- другие показатели, влияющие на установление единовременной премии.

Материальная помощь

Выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам в случае:

- тяжелого материального положения на приобретение лекарственных средств, на лечение;
- в связи со смертью ближайшего родственника;
- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам);
- в связи со стихийным бедствием;
- в связи с рождением ребенка.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника по приказу заведующего ДОУ. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Материальная помощь всем или большинству работников ДОУ может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам. Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

По своей периодичности выплаты могут быть:

- Постоянными (на весь установленный для выплаты период);
- Временными (на квартал, несколько месяцев);
- Единовременными.

Надбавки за эффективность деятельности педагогических работников производятся на основании решения Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников:

- ***воспитателя***. Размеры и условия осуществления данной стимулирующей надбавки устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности воспитателя (Приложение 1.1). Итоговая оценка эффективности деятельности по данной должности определяется по следующей шкале: до 50% от максимально возможного количества баллов – *критический* уровень эффективности деятельности; от 50% до 60% от максимально возможного количества баллов – *низкий* уровень эффективности деятельности; от 60% до 75% от максимально возможного количества баллов – *средний* уровень эффективности деятельности; от 75% до 85% от максимально возможного количества баллов – уровень эффективности деятельности *выше среднего*; от 85% и выше от максимально возможного количества баллов – *высокий* уровень эффективности деятельности. Для установления выплаты за эффективность деятельности воспитателя необходимо достижение работником уровня эффективности не ниже «выше среднего». При этом устанавливается следующие размеры данной выплаты: при достижении уровня эффективности выше среднего размер надбавки за эффективность деятельности – 3000 руб.; при достижении высокого уровня – 5000 руб.;

- ***музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога дополнительного образования, старшего воспитателя.*** Размеры и условия осуществления данной стимулирующей надбавки устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности старшего воспитателя (Приложение 1.2, 1.3,1.4,1.5,1.6,1.7,2.3). Итоговая оценка эффективности деятельности по данной должности определяется по следующей шкале: до 50% от максимально возможного количества баллов – *критический* уровень эффективности деятельности; от 50% до 60% от максимально возможного количества баллов – *низкий* уровень эффективности деятельности; от 60% до 75% от максимально возможного количества баллов – *средний* уровень эффективности деятельности; от 75% до 85% от максимально возможного количества баллов – уровень эффективности деятельности *выше среднего*; от 85% и выше от максимально возможного количества баллов – *высокий* уровень эффективности деятельности. Для установления выплаты за эффективность деятельности старшего воспитателя необходимо достижение работником уровня эффективности не ниже «вышесреднего». При этом устанавливается следующие размеры данной выплаты: при достижении уровня эффективности выше среднего размер надбавки за эффективность деятельности – 5000 руб.; при достижении высокого уровня – 7500 руб.;

Надбавки за эффективность деятельности и высокое качество работы не педагогических работников производятся на основании решения Совета Образовательного учреждения:

- ***заместителя заведующего по УВР***. Размеры и условия осуществления данной стимулирующей надбавки устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя 2 уровня (Приложение 2.1,2.3). Итоговая оценка эффективности деятельности по данной должности определяется по решению Совета Образовательного учреждения с установлением суммы надбавки.

- ***заместителя заведующего по АХЧ, документоведа, делопроизводителя, медицинского персонала, помощника воспитателя, повара, кухонного рабочего, мойщика посуды, машиниста по стирке белья, кастелянши, кладовщика, рабочего КОРЗ, электромонтера, сторожа, уборщика служебных помещений, уборщика территории***. Размеры и условия осуществления данной стимулирующей надбавки устанавливаются в

соответствии с показателями эффективности деятельности по данной должности (Приложение 2.2,2.3). Итоговая оценка эффективности деятельности по данной должности определяется по решению Совета Образовательного учреждения с установлением суммы надбавки.

2.4. Работникам (в т.ч. работающим по совместительству), выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей, связанных с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника.

2.5. При наличии соответствующих вакансий работникам может производиться доплата в порядке, применяемом при совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

2.6. При наличии остатка фонда заработной платы от общего фонда заработной платы, возможна выплата единовременных доплат и надбавок членам коллектива за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей, за высокие результаты работы, качество труда, интенсивность труда.

3. Процедура оценки эффективности деятельности педагогических работников

3.1. Надбавки за эффективность деятельности педагогических работников ДОУ производятся на основании решения Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников *(надбавок за эффективность деятельности)*. Периодичность рассмотрения вопросов о назначении надбавок за эффективность деятельности работникам ДОУ – 1 раз в 6 месяцев. При условии изменения финансовой политики, а также общего фонда оплаты труда периодичность назначения надбавок может меняться.

3.2. Педагогические работники ДОУ два раза в год не позднее 30 июня и 31 декабря:

- самостоятельно оценивают эффективность своей деятельности на основе «Показателей эффективности деятельности педагогических работников ДОУ»;
- вносят результаты самооценки в оценочный лист профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога ДОУ (Приложение № 3.1) с указанием баллов и приложением подтверждающих документов;
- предоставляют заполненный оценочный лист в Комиссию по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников ДОУ.

3.3. Выплаты надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогическим работникам производятся ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.4. Итоговое решение Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников оформляется протоколом и является основанием для издания приказа заведующим ДОУ.

3.5. Выплата надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогическим работникам ДОУ производится на основании приказа заведующего ДОУ.

4. Процедура оценки эффективности деятельности не педагогических работников

4.1. Надбавки за эффективность деятельности не педагогических работников ДОУ производятся на основании решения Совета Образовательного учреждения *(надбавок за эффективность деятельности)*. Периодичность рассмотрения вопросов о назначении надбавок за

эффективность деятельности работникам ДОУ – 1 раз в 6 месяцев. При условии изменения финансовой политики, а также общего фонда оплаты труда периодичность назначения надбавок может меняться.

4.2. Не педагогические работники ДОУ два раза в год не позднее 30 июня и 31 декабря:

- самостоятельно оценивают эффективность своей деятельности на основе «Показателей эффективности деятельности педагогических работников ДОУ»;

- вносят результаты самооценки в оценочный лист профессиональной компетентности и результативности деятельности работника ДОУ (Приложение № 3.2) с указанием суммы в рублях и приложением подтверждающих документов;

- предоставляют заполненный оценочный лист секретарю Совета Образовательного учреждения.

4.3. Выплаты надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы работникам производятся ежемесячно за фактически отработанные дни.

4.4. Итоговое решение Совета Образовательного учреждения оформляется протоколом и является основанием для издания приказа заведующим ДОУ.

4.5. Выплата надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы работникам ДОУ производится на основании приказа заведующего ДОУ.

Рассмотрено на заседании Общего собрания
работников Образовательного учреждения
Протокол № 1, от 06.06.2018