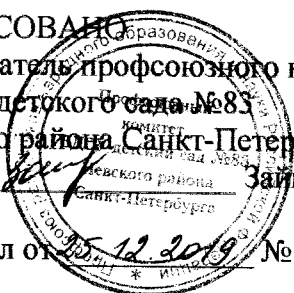
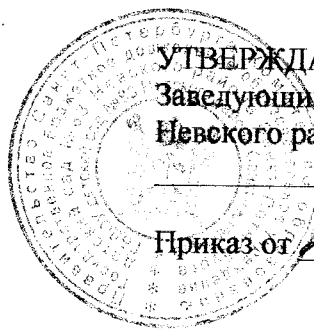


СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГБДОУ детского сада №83
Невского района Санкт-Петербурга
Зайцева К.Н.

Протокол от 25.12.2019 № 9



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ детским садом №83
Невского района Санкт-Петербурга
Г.А. Иванова
Приказ от 25.12.2019 № 70



ПРИНЯТО

Общее собрание работников
ГБДОУ детского сада №83
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 3 № 25.12.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании, доплатах и надбавках
сотрудников государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 83
Невского района Санкт-Петербурга**

1. Общая часть.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, мотивацию в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, стимулирования профессионального роста, повышения ответственности за конечные результаты труда и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации

Законом РФ «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ

Указом Президента от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»

Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. №448-81 «О внесении изменений в закон Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений. Финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»

Постановление правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

Распоряжение Комитета по образованию № 2071 -р от 09.09.2013 «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 основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок установления:

доплат

надбавок

премий

материальной помощи

стимулирующие

выплаты

2. Порядок установления доплат и надбавок и их размеры.

2.1. Педагогическим и техническим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, доплаты и надбавки к должностным окладам устанавливаются в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат.

2.2. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период: месяц, квартал, 6 месяцев, учебный год, также могут быть установлены по конечному результату выполненной работы. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки и их размер определяются комиссией по установлению надбавок, доплат, премий и материальной помощи и утверждаются приказом заведующего учреждением.

2.3. Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от объема работ в процентном отношении к окладу или в абсолютных величинах.

2.4. Размер доплат и надбавок уменьшается или полностью отменяется при ухудшении

качества работы;

за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;

за грубое нарушение трудовой дисциплины;

за грубое обращение с детьми;

за срывы сдачи отчетов;

за обоснованные жалобы родителей.

2.5. В течение периода, на который установлены доплаты и надбавки, комиссией контролируется выполнение работ и их качество.

2.6. Надбавка к должностному окладу заведующего устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения.

2.7. Основанием для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам являются показатели эффективности деятельности педагогических работников.

3. Виды и формы стимулирующих выплат

Для реализации поставленной цели вводятся следующие виды материального поощрения и стимулирования работников Учреждения:

3.1. Выплаты компенсирующего характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Формы, обуславливающие
1. Единовременной выплаты молодым специалистам	В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социального кодекса Санкт-Петербурга». На основании распоряжения Главы администрации Невского района Санкт-Петербурга и поданного личного заявления.	Работа в ДОУ
2. Ежемесячной денежной компенсации затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (до 3-х лет)	в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета.	Работа в ДОУ, подтверждение наличия проездного документа
3. Денежная компенсация на отдых и оздоровление педагогическим работникам (1 раз в 5 лет)	Квоту определяет ЦБ в размере 2,5 базовых единиц оклада в соответствии со статьей 45 Закона Санкт-Петербурга «Социального кодекса Санкт-Петербурга» № 728-132 от 22.11.2011. На основании распоряжения Главы администрации Невского района Санкт-Петербурга и поданного личного заявления.	Работа в ДОУ,

4. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей.

Должность	Вид доплат	Максимальный размер	На период
Старший воспитатель	Работа в аттестационной, тарификационной и других комиссиях	до 10%	по мере необходимости
	Координация работы базы «Параграф»	до 10 %	по мере необходимости
	Ведение электронной документации и отчетности	до 50 %	по мере необходимости
Воспитатель	Ведение кружковой работы	до 40%	ежемесячно
	Оформление больничных листов	до 10 %	по мере необходимости
	Председателю профсоюзного комитета	до 10%	по мере необходимости
Музыкальный руководитель	Ведение кружковой работы	20%	ежемесячно
	Изготовление костюмов, декораций	до 50%	по мере необходимости
Инструктор по физической культуре	Ведение кружковой работы	до 40%	ежемесячно
	Оформление спортивного зала, изготовление нестандартного оборудования, костюмов	до 50%	по мере необходимости
Завхоз	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями	до 50%	по мере необходимости
Помощник воспитателя	Подготовка и участие в детских праздниках	20%	по мере необходимости
Рабочий по обслуживанию зданий	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями по ремонту оборудования детского сада	до 30%	по мере необходимости
Документовед	За работу с базами данных (пенсионный фонд, федеральное казначейство и др.)	до 50%	по мере необходимости
	За работу с сайтом учреждения	до 10%	по мере необходимости
	Составление документации для государственных контрактов, аукционов	до 50%	по мере необходимости
	Координация работы базы «Параграф»	до 10 %	по мере необходимости
	Подготовка документов для предоставления компенсации части родительской платы	до 10%	по мере необходимости
Все категории	Участие в ремонтных работах	50%	по мере необходимости
	Участие в мероприятиях ДООУ, районных и областных мероприятиях	до 20%	по мере необходимости
	Ведение документации по питанию в отсутствие медицинского работника	1500 руб.	ежемесячно
	Проведение расширенного комплекса противоэпидемических мероприятий в отсутствие медицинского работника	20%	по мере необходимости
Экспромтер	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями по ремонту оборудования детского сада	до 30%	по мере необходимости

Уборщик служебных помещений	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями	до 30%	по мере необходимости
Кладовщик	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями	до 30%	по мере необходимости
Уборщик территории	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями	до 30%	по мере необходимости
Повар	Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями	до 30%	по мере необходимости

5. Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

Должность	Вид доплат	Максимальный размер %	На период
Воспитатель	Использование в своей деятельности: - передового педагогического опыта	15%	по результатам внедрения
	Превышение количества воспитанников в группе	20%	в летний период
	Работа с родителями: - своевременная оплата родителями содержания детей в ДОУ - активное участие родителей в деятельности ДОУ.	10% 10%	ежемесячно
Музыкальный руководитель	Использование в своей деятельности: - передового педагогического опыта,	15%	по результатам внедрения
Инструктор по физическому воспитанию	Использование в своей деятельности: - передового педагогического опыта;	15%	по результатам внедрения
Завхоз	Эффективность и своевременность выполнения мероприятий по предписаниям	30%	по мере необходимости
	Эффективность работы с подрядчиками	10%	Ежемесячно
	Организация функционирования ДОУ при возникновении аварий	50%	по мере необходимости
	Обеспечение своевременных поставок	5%	Ежемесячно
	Участие в ремонтных работах		
	Составление документации для государственных контрактов, аукционов. Ведение документации по ОТ и ТБ, ГО и ЧС		
Помощник воспитателя	За работу с дез. средствами.	6%	ежемесячно
	Активное участие в помощи воспитателю во всех видах деятельности	до 40%	по мере необходимости
Повар	За работу в горячем цеху	12%	ежемесячно
	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей, СЭС	30%	полугодие
Сторож	За работу в ночное время	35%	Ежемесячно
Рабочий по обслуживанию зданий	Внеплановый выход на работу, в связи с аварийной ситуацией	до 100%	по мере необходимости
	Участие в ремонтных работах	до 100%	по мере необходимости
Уборщик территории	Увеличение объема работы в осенне-зимний период	до 50%	по мере необходимости

Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности педагогических работников (с учетом Распоряжения комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 года N 144-Р/Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга)

Показатель	Критерии оценки	Баллы
<p>Уровень овладения воспитанников группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования</p>	<p>Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного воспитания</p>	<p>0-5 баллов</p>
<p>2 Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней</p>	<p>Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники принимали участие</p>	<p>0-10% - 2 балла 10-60% - 3 балла Свыше 60% - 5 баллов ДОУ - 1 балл</p> <p>Районный уровень победитель - +3 балла, призер - +1 балла</p> <p>Городской уровень Победитель - +5 балла, призер - +3 балла</p>
<p>3 Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся</p>	<p>Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению</p>	<p>До 5 баллов</p>
<p>Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства</p>	<p>Отсутствие травматизма воспитанников</p>	<p>Наличие травмы - -5 балла</p>
	<p>Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.</p>	<p>1 балл за каждое участие</p>
	<p>Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций (до 5 методических разработок и публикаций)</p>	<p>1 балл за одну публикацию</p>
	<p>Уровень и участие в</p>	<p>Участие - +5 баллов,</p>

		<p>профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)</p>	<p>Дополнительно - Районный уровень победитель - +5 балла, призер - +4 балла</p> <p>Городской уровень Победитель – +10 баллов, призер – +9 баллов,</p> <p>Всероссийский уровень победитель - +15 баллов, призер - +14 баллов</p>
		Участие в инновационной деятельности	До 10 баллов
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	5 баллов
		Реализация проектной деятельности	5 баллов
4	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	<p>ДОУ - 1 балл</p> <p>Районный уровень - 3 балла,</p> <p>Городской уровень - 5 баллов,</p>
5	Степень вовлеченности в национальную систему педагогического роста	<p>Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)</p> <p>Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождения независимой оценки профессиональной квалификации	До 5 баллов
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствование	До 5 баллов
	Наличие коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	При наличие - -5 баллов

		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	До 5 баллов
8	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Отсутствие замечаний – 3 балла, наличие замечаний - -3 балла
9	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	5 баллов
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	5 баллов

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.

7. Порядок установления премии за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий.

7.1. Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии средств.

7.2. Предложения о размере премирования работника вносят руководитель и выборный профсоюзный орган. Решение о премировании принимает комиссия, утверждается приказом руководителя учреждения.

7.3. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель органа управления образованием.

7.4. Основным условием премирования являются:

7.4.1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Качественное и своевременное выполнение плановых заданий.

7.4.2. Строгое соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения, в том числе четкое и своевременное выполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

7.4.3. Премия может быть увеличена, если деятельность работника образовательного учреждения отвечает следующим условиям:

7.4.3.1. Осуществление особо значимых мероприятий.

7.4.3.2. Инициативы, внесение предложений о способах решения существующих

проблем. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

7.6. Премия не выплачивается:

За нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

Невыполнение функциональных обязанностей;

Некачественное исполнение работы.

7.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

7.8. Работники учреждения могут премироваться при наличии

средств: к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60)

в связи с уходом на заслуженный отдых,

ко Дню учителя, к Новому году, к Международному женскому дню.

7.9. Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме, в которой необходимо указать основание для поощрения.

8. Порядок определения размера премии.

8.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

8.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается

8.3. При определении персонального размера премии работникам по итогам отчетного периода: определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения;

по результатам контроля для каждого работника вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

9. Порядок выплаты материальной помощи

9.1. Материальная помощь оказывается работникам образовательного учреждения в следующих случаях:

в связи с тяжелым материальным положением в размере до 2000 рублей;

в случае заболевания работника ДООУ (на лечение, операцию, покупку дорогостоящих препаратов) в размере до 5000 рублей;

- в связи со смертью ближайшего родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены) в размере до 3000 рублей;
- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам) в размере до 3000 рублей;
- в связи со стихийным бедствием и несчастным случаем в размере до 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере до 4000 рублей;
- в связи с бракосочетанием в размере до 4000 рублей.

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

9.3. Материальная помощь работникам детского сада может выплачиваться:

- к отпуску,
- на лечение,
- приобретение путевок
- в целях социальной защиты

9.4. На выплату премий и материальной помощи направляются средства только из фонда экономии по заработной плате.

10. Порядок разработки и срок действия.

- 10.1. Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения.
- 10.2. Положение обсуждается, принимается, корректируется на общем собрании работников образовательного учреждения, учитывается мотивированное мнение профсоюзного комитета учреждения.
- 10.3. Положение утверждается заведующим образовательным учреждением.
- 10.4. Срок действия данного положения не устанавливается.