

Принято на Общем собрании
трудового коллектива
ГБДОУ детский сад №111
Московского района СПб
Протокол № 1 от 28.08.2015г.

«Утверждаю»
Заведующий ГБДОУ детский сад №111
Московского района СПб
Приказ № 24 от 28.08.2015



Ершова Н.П.
детский сад № 111
пресмотра
и оздоровления

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Детский сад №111 пресмотра и оздоровления
Московского района Санкт - Петербурга

Санкт - Петербург
2015 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «О материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад №111 пристра и оздоровления Московского района Санкт – Петербурга» разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации
- Уставом ГБДОУ детский сад №111 Московского района СПб
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Законом Санкт – Петербурга от 17 июля 2013 года № 461-83 « Об образовании в Санкт – Петербурге»
- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, решениями коллегии Комитета по образованию от 19.12.2012;
- с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Поручением Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.06.2013 АП-1073\ 02 «О разработке показателей эффективности»
- Распоряжением Комитета по образованию №3480 от 28.12.2013г.

1.2. Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.3. Положение вводится в целях материальной заинтересованности трудового коллектива, повышения качества работы, роста профессионального мастерства и укрепления трудовой дисциплины сотрудников. А также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников ГБДОУ.

1.4. Средства на установление надбавок и доплат работников ДОУ формируются из фонда надбавок и доплат.

1.5. Начисление доплат, надбавок, премий производится за фактически отработанное время и выплачивается в течении месяца, следующего за отчетным периодом. Доплаты , надбавки., премии устанавливаются в процентном или денежном выражении в соответствии с количеством единиц по коэффициенту трудового участия.

1.6. Данное Положение вступает в силу с момента издания приказа заведующим ДОУ о его утверждении и введении в действие.

1.7. Данное Положение по мере необходимости может быть пересмотрено. Все изменения и дополнения вносятся после обсуждения на общем собрании трудового коллектива.

1.8. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБДОУ №111.

2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

2.1. В целях материального стимулирования работников ГБДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты **компенсирующего** характера
- выплаты **стимулирующего** характера
- **единовременные** денежные выплаты
- **материальная** помощь;

2.2. Доплаты к должностному окладу **компенсирующего** характера являются составной частью заработной платы, устанавливаются в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и определяются Перечнем видов выплат компенсирующего характера.

- выплаты компенсирующего характера при совмещении профессий (должностей) до 50%, расширении зоны обслуживания до 50%, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются с учетом статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются с учетом статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

- за работу в ночное время устанавливаются с учетом статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

- За работу с вредными, опасными и иными условиями труда – в процентном отношении к должностному окладу работника по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с приложением 1 к Положению

2.3. Выплаты **стимулирующего** характера:

- Доплаты
- Надбавки
- Премия
- Иные поощрения

В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрения не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях труда и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому условия, порядок выплаты стимулирующих начислений, а также их размер определяются работодателем.

Доплаты и надбавки из стимулирующей части оплаты труда устанавливаются работникам в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах (рублях) за:

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы и эффективность деятельности, напряженность, интенсивность труда, работу в двух зданиях и другие качественные показатели труда конкретного работника.

Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу.

3.1. Стимулирующие выплаты могут быть установлены Администрацией учреждения как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от выполненного объема работы. Надбавки и доплаты начисляются за фактически отработанное время.

3.2. Надбавка и доплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующего на определенный срок (учебный год, полугодие, месяц и на период выполнения работ)

3.3. Надбавки к должностным окладам педагогических работников ГБДОУ детский сад №111 устанавливаются в абсолютной величине (денежном исчислении) ежемесячно на основании Положения об оценке качества работы педагогических работников ГБДОУ детский сад №111, итогам работы, представления Комиссии по оценке качества работы при распределении

стимулирующей части фонда оплаты труда, утверждаются приказом заведующего детским садом.

3.4. Надбавка заведующему детским садом устанавливается Учредителем.

3.5. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям заведующего, а также представительному органу трудового коллектива (Профсоюзному комитету детского сада)

3.6. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются Администрацией детского сада, Комиссией по оценке качества работы при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Администрация обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех работников учреждения.

3.7. Решение об установлении надбавок, доплат работникам детского сада принимается Комиссией по оценке качества работы при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, избираемой на общем собрании трудового коллектива, утвержденной приказом заведующего детским садом.

3.8. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику детского сада определяется Комиссией по оценке качества работы при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с критериями (в приложении), оформляется протоколом и утверждается приказом заведующего детским садом с указанием срока установления доплаты или надбавки.

Общая сумма надбавок по всем работникам ГБДОУ не должна превышать фонд надбавок и доплат учреждения.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение.

4.1- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания), техники безопасности, требований охраны труда, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие детского травматизма по вине работника;

- нарушение санитарно – эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;

- невыполнение приказов и распоряжений заведующего;

- нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание;

- обоснованные жалобы родителей;

- наличие замечаний контролирующих организаций;

- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования;

- наличие серьезных нарушений в ведении документов;

- несвоевременное предоставление отчетной документации.

4.2. Все случаи снятия или уменьшения доплат и надбавок рассматриваются руководителем образовательного учреждения, Комиссией по оценке качества работы при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, по согласованию с Профсоюзным комитетом, оформляются протоколом, утверждаются заведующим детским садом.

5. Порядок установления премии

5.1 Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ГБДОУ в целом. В ГБДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ГБДОУ. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по итогам работы за определенный период.

5.2. Единовременное премирование работника ГБДОУ производится на основании приказа заведующего ГБДОУ;

- к юбилейным датам 50,55,60,65 лет в размере оклада
- к государственным праздникам – до 10 000,00 рублей
- по итогам полугодия, года – в размере оклада
- за подготовку летней оздоровительной кампании – до 10 000,00 рублей
- по итогам летней оздоровительной кампании – до 10 000,00 рублей
- в связи с выходом на пенсию в размере оклада

5.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.4. Основными условиями и критериями премирования являются следующие:

- интенсивность, напряженность труда;
- своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- строгое выполнение должностных обязанностей по охране труда и ТБ;
- строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ГБДОУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.5. Перечень оснований для начисления премии работодатель определяет самостоятельно.

Премия выплачивается всем категориям работников с учетом личного вклада работника.

Если условия премирования и показатели не выполняются, то премия не выплачивается.

5.6. Премии выплачиваются при наличии средств в фонде экономии заработной платы.

6. Единовременная денежная выплата

6.1. Работникам учреждения на основании его письменного заявления производится единовременная денежная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада.

6.2. Единовременная денежная выплата производится на основании приказа руководителя ГБДОУ по согласованию с Комиссией по оценке качества работы при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, по согласованию с Профсоюзным Комитетом ГБДОУ при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

7. Порядок выплат материальной помощи.

7.1 Выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях при наличии документов, подтверждающих данные обстоятельства. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам в случае:

- тяжелого материального положения на приобретение лекарств или платного лечения работника;
- в связи со смертью работника или его близких родственников (ребенка, матери, отца, мужа, жены);
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.

7.2 Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу.

7.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу заведующего ГБДОУ

Основания для начисления доплат и надбавок

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Категория работников	Показатели критериев	Размер
воспитатели	Реализация долгосрочного (краткосрочного) проекта с детьми в группе	5 баллов
	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, актов администрации. Работа в соответствии с планом, своевременное оформление документации (календарный план, протоколы родительских собраний, табеля посещаемости)	5 баллов
	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	5 баллов
	<i>Результаты работы по сохранению здоровья воспитанников</i> Посещаемость группы детьми в процентах за предыдущий месяц; 91- 100%-сад, 81-90% -ясли 81-90%-сад, 71-80% -ясли 71-80%-сад, 61-70% -ясли 61-70% -сад, 50-60% - ясли	6 баллов 5 баллов 4 балла 3 балла
	<i>Участие педагога в эффективности предметно – развивающей среды (в соответствии с ФГОС, планом, ООП до, возрастом, сезоном). Изготовление и обновление игрового, учебного, наглядного и раздаточного материала (указать)</i>	до 10 баллов
	<i>Интенсивность и напряженность работы при подготовке к утреннику, Новому году, летнему периоду (изготовление необходимых атрибутов и украшений) (указать)</i>	10 баллов 7 баллов 5 баллов
	<i>Результативность распространения и обобщение педагогического опыта: участие в педсовете, к.п.к., открытых мероприятиях, организованных детским садом, районом, городом..</i>	10 баллов 7 баллов 5 баллов
	<i>Эффективность работы с родителями (законными представителями)</i> Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) Отсутствие долгов по родительской плате.	5 баллов 5 баллов
	Работа без больничных листов	5 баллов
	Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления.	5 баллов
	Увеличение объема выполняемых работ.	до 20 баллов
	Выполнение работ сверхдолжностных инструкций	10
	Взаимодействие с социальными партнерами: организация и проведение выходов в музеи, библиотеку и т.д.	5 баллов
	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, соревнований, конкурсов, дней открытых дверей)	5 баллов
Музыкальный руководитель	Реализация долгосрочного (краткосрочного) проекта с детьми в группе (указать)	5 баллов
	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, актов администрации. Работа в соответствии с планом, своевременное оформление документации (календарный план)	3 балла

	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	5 баллов
	<i>Участие педагога в смотрах, конкурсах, соревнованиях</i> - уровень города - уровень района - уровень сада	10 баллов 7 баллов 5 баллов
	<i>Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях</i> - уровень города --уровень района -уровень сада	10 баллов 7 баллов 5 баллов
	<i>Результативное распространение и обобщение педагогического опыта.</i> (выступление на конференциях, семинарах ,педсоветах, открытые занятия) - уровень города - уровень района - уровень сада	10 баллов 7 баллов 5 баллов
	<i>Эффективность работы с родителями (законными представителями)</i> Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	5 баллов
	Работа без больничных листов	5 баллов
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5 баллов
	Увеличение объема выполняемых работ	до 20 баллов
	Выполнение работ сверх должностных инструкций.	до 10 баллов
	Участие в консультировании родителей (законных представителей)	5 баллов
	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, соревнований, конкурсов, дней открытых дверей)	до 10 баллов
	Эффективность организации предметно – развивающей среды. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	до 5 баллов
	Эффективная совместная работа с воспитателями, специалистами ДООУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	до 5 баллов
Учитель - логопед	Эффективность организации предметно – развивающей среды (в соответствии с ФГОС ДО, ООПДО, планом, сезоном) Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала (указать)	до 5 баллов
	Реализация краткосрочного (долгосрочного) проекта (указать)	до 3 баллов
	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	до 3 баллов
	Качественная подготовка детей к мероприятиям	5 баллов
	Ежедневное выполнение видов деятельности, выходящей за рамки должностных обязанностей.	5 баллов
	<i>Подготовка воспитанников для участия в смотрах, конкурсах, соревнованиях</i> - уровень района - уровень сада	5 баллов 3 балла
	<i>Результативное распространение и обобщение педагогического опыта</i> - уровень района - уровень сада	7 баллов 5 баллов
	<i>Эффективность работы с родителями (законными представителями)</i> Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5 баллов
	Работа без больничных листов	5 баллов
	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5 баллов

	Увеличение объема работ	до 20 баллов
	Участие в консультировании родителей	5 баллов
	Своевременное и качественное оформление документации	5 баллов
	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, соревнований, конкурсов, дней открытых дверей)	до 5 баллов
	Эффективная совместная работа с воспитателями, специалистами ДООУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	до 5 баллов
	Подготовка документов на МПК, своевременное оформление документации.	5 баллов
Зам.зав. по УВР	<p>За сложность и напряженность в работе, работу в двух зданиях, высокое качество и эффективность.</p> <p>За разработку и внедрение инновационных педагогических технологий.</p> <p>За участие в методической работе района, города (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях)</p> <p>Наличие призеров конкурсов, соревнований различного уровня.</p> <p>Высокие результаты проверок различного уровня.</p> <p>За обновление материалов на сайте учреждения.</p> <p>Обеспечение неукоснительного выполнения педагогами требований по О Т, Сан Пин и пр.</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих рейтинг ДООУ.</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, участие в мониторингах)</p> <p>Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами.</p> <p>За выполнение обязанностей ответственного за профилактику детского дорожно – транспортного травматизма.</p> <p>За выполнение обязанностей ответственного за профилактику коррупционных действий и иных правонарушений в ГБДОУ №111</p>	до 50%
Зам. зав. по АХЧ	<p>За высокое качество работы по созданию условий для осуществлению образовательно – воспитательного процесса.</p> <p>Высокое качество организации по подготовке и проведению необходимых объемов текущего ремонта.</p> <p>Достаточная материально – техническая ресурсная обеспеченность образовательного процесса, учет материальных ресурсов.</p> <p>Обеспечение требований ОТ, пожарной безопасности, санитарно – гигиенических условий.</p> <p>Выполнение обязанностей Администратора официального сайта ГБДОУ №111</p> <p>Работу в Единой комиссии по осуществлению закупок для нужд ГБДОУ №111.</p> <p>Выполнение обязанностей ответственного за проведение мониторингов района, города.</p> <p>За сложность и напряженность в работе, работу в двух зданиях, высокое качество и эффективность.</p> <p>Грамотное и качественное ведение документации, своевременное предоставление документации.</p> <p>Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.</p> <p>За подготовку к летней оздоровительной кампании.</p>	до 50%
Медицинский персонал	<p>За напряженность и интенсивность в работе.</p> <p>Работу в двух зданиях.</p> <p>За проведение дополнительных оздоровительных и</p>	

	<p>медицинских мероприятий с детьми. За ведение дополнительной медицинской документации. За качество и результативность в работе. За результативную работу по снижению заболеваемости.</p>	до 50%
Помощники воспитателей	<p>За непосредственное осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми оздоровительных мероприятий, привития санитарно – гигиенических навыков. За образцовое содержание групповых помещений. За результативную работу по снижению заболеваемости.</p>	до 10%
повара	<p>За напряженность и интенсивность в работе. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с возрастом детей и медицинскими показаниями.</p>	до 30%
Рабочие КОРЗ, электромантер, кладовщик, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, мойщик посуды	<p>За напряженность и интенсивность в работе. За работу в двух зданиях. За содержание закрепленного имущества в исправном состоянии, в соответствии с техническими и санитарными нормами. Качество и эффективность труда За оперативность составления заявок и своевременную подачу их, продуктивное взаимодействие с поставщиками. (кладовщик)</p>	до 50%
Машинист по стирке белья	<p>Мелкий ремонт спецодежды. За стирку белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажения спецодежды с использованием увлажнения, использование дезинфицирующих средств.</p>	до 50%

8. Срок действия Положения.

Срок действия положения неограничен (при условии стабильного финансирования)

