

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 48 общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей  
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО  
Управляющий Совет  
ГБДОУ детский сад № 48  
Протокол от 27.11.2019 № 2

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий ГБДОУ № 48  
\_\_\_\_\_ Л.В.Герчик  
Приказ от 28.11.2019 № 214

РАССМОТРЕНО  
на Общем собрании работников  
ГБДОУ детский сад № 48  
Протокол от 18.11.2019 № 2

УЧТЕНО  
Мотивированное мнение  
Профсоюзного комитета  
ГБДОУ детский сад № 48  
Председатель ПК \_\_\_\_\_ Е.В. Ершова

**Положение**  
**о материальном стимулировании и порядке установления**  
**стимулирующих выплат работникам**  
**государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**детского сада № 48 общеразвивающего вида**  
**с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей**  
**Невского района Санкт-Петербурга**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 48 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (далее Положение) за качественные показатели деятельности, направленные на конечный результат. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (ред. от 03.07.2016),
  - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации » (ред. от 03.07.2016),
  - Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики »,
  - Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений 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»»,
  - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»
  - Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»
  - Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»
- и предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования работников ГБДОУ детского сада № 48.

1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в образовательной организации. 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 детского сада по реализации уставных целей. Настоящее положение разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат.

Стимулирующая часть оплаты фонда труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Надбавки и доплаты к должностным окладам руководителя, педагогическим и другим работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат выплачиваются сотрудникам на основании приказа заведующего.

1.4. Материальное стимулирование работников ГБДОУ № 48 устанавливаются приказом заведующего ДОУ на основании Коллективного договора и данного положения, премирование работников согласовывается с профсоюзным комитетом ГБДОУ.

1.5. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Управляющего совета учреждения, и утверждается заведующим. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

## 2. Виды и формы стимулирующих выплат

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

- доплаты;
- надбавки;
- премии;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- материальная помощь.

2.2. *Доплаты* устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работников.

*Надбавки* устанавливаются за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

Доплаты и надбавки устанавливаются в определенном процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС.

Доплаты и надбавки могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующей за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушения Устава учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка.

Начисление доплат и надбавок производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

Надбавки и доплаты выплачиваются за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, за напряженность и высокое качество работы сотрудников ДОУ:

Должность	Виды доплат	Максимальный размер % к окладу
Заместитель заведующего	Работа с табелем посещаемости воспитанников	до 30 %
	Ведение электронной документации и отчетности	до 25 %
	Разработка положений, инструкций и пр.	до 30 %
	Подготовка материалов для сайта	до 25 %
Заведующий хозяйством	Составление документации для государственных контрактов, аукционов	до 35 %
	Ведение базы «Параграф»	до 25 %
	Работа с официальными сайтами	до 25 %
	Ведение документации по ОТ и ТБ, ГО и ЧС	до 25 %
Музыкальный руководитель	Изготовление костюмов, декораций	до 20 %
	Работа с больничными листами	до 15%
	Ведение странички сайта	до 10 %
	Работа в аттестационной, тарификационной и других комиссиях	до 20 %
Инструктор по физической культуре	Оформление спортивного зала, изготовление нестандартного оборудования, костюмов	до 20 %
	Ведение странички сайта	до 10 %
	Ведение документации по ГО и ЧС, военному учету	до 20 %
Учитель-логопед	Ведение странички сайта	до 10 %
	Работа с архивными документами	до 20 %
	Работа в аттестационной, тарификационной и других комиссиях	до 20 %
Делопроизводитель	Работа с документацией ХАСПШ	до 35 %
	Работа по организации медосмотра сотрудников	до 25 %
Документовед	Оформление компенсации родительской платы	до 35 %
	Работа с технической документацией (сметно-	до 50 %

	проектная документация)	
	Работа с электронными документами	до 25 %
Помощник воспитателя	Подготовка и участие в детских праздниках	до 35 %
Кладовщик	Подготовка и участие в детских праздниках	до 35 %
	Ведение электронной документации	до 50 %
	Ведение документации по обслуживанию газового и кухонного оборудования	до 35 %
	Выполнение поручений, не входящих в круг её обязанностей	до 50 %
Уборщик служебных помещений	Подготовка и участие в детских праздниках	до 25 %
	Дополнительные работы, не связанные с должностными обязанностями уборщика служебных помещений	до 50 %
Повар	Дополнительные работы, не связанные с должностными обязанностями повара	до 50 %
Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	Дополнительные работы, не связанные с должностными обязанностями по ремонту оборудования детского сада	до 50 %
Уборщик территории	Дополнительные работы, не связанные с должностными обязанностями по уборке территории детского сада	до 50 %
Все категории	Участие в ремонтных работах	до 50 %

Для реализации поставленной цели вводятся следующие виды материального поощрения и стимулирования работников Учреждения  
– выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

### 2.3 Выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Формы, обуславливающие получение выплат
1. Единовременная выплата молодым специалистам	В соответствии с Постановлением Правительства СПб от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона СПб «Социального кодекса СПб», на основании распоряжения Главы администрации Невского района СПб и поданного личного заявления.	Работа в ДОУ
2. Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в СПб (до 3 лет)	В размере 50% 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 ст. 45 Закона СПб «Социального кодекса СПб» № 728-132 от 22.11.2011. На основании распоряжения Главы администрации Невского	Работа в ДОУ

	района СПб и поданного личного заявления.	
За условия труда на основании аттестации рабочих мест в ДОУ	от 2 до 12 % от основной ставки	ежемесячно

#### 2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников:

Показатели качества, интенсивности и результатов работы	Индикатор критерия	Баллы
Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	Отсутствие травм	3
Личный вклад в повышение качества образования: - участие в профессиональных конкурсах - наличие публикаций - выступление на семинарах, конференциях, круглых столах	Мероприятия, в которых педагоги приняли участие, наличие подтверждающих документов (грамот, дипломов, сертификатов и т.д)	до 3 за мероприятие (уровень мероприятия)
Подготовка и участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях разных уровней.	Участие воспитанников группы в мероприятиях.	до 3 (от уровня мероприятия)
Качество взаимодействия с родителями: - участие в консультировании родителей (законных представителей) детей, не посещающих группу ДОУ, - привлечение родителей к участию в жизни детского сада	Позитивные отзывы, проведение совместных выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий, <i>отсутствие задолженности по родительской плате.</i> Наличие жалобы родителей	до 3  - 3
Использование сайта учреждения с целью повышения родительской компетенции в вопросах воспитания детей и распространения педагогического опыта	Систематическое пополнение (обновление) личной странички.	1 - 2
Организация и оформление предметно-развивающей среды в группе ( создание новых пособий, насыщение уголков, сохранность имущества, регулярное обновление стендовой информации и др)	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе.	до 3
Активное участие в работе методических объединений и творческих групп района.	Наличие подтверждающих документов (копия приказа)	3
<i>Общественная активность:</i> Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники и др.)	Факт участия, оценка качества, инициативность	до 3
Повышение имиджа учреждения: - организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; - подготовка к новому учебному году; - участие в организации и проведении совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, педагогами на районном, городском и региональном уровне	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	до 3
<i>Соблюдение норм здорового образа жизни:</i> отсутствие больничного листа наличие больничного листа	По факту	2 - 2

Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда	По факту	до 3
---	----------	------

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

№ п/п	Показатель эффективности работы	Критерий эффективности	Размер % от долж. оклада
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)	Своевременное выполнение госзадания и ПФХД	до 25%
2.	Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтверд-ся жалоб граждан	до 25 %
3.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Выполнение плана - графика	до 10 %
4.	Информационная обеспеченность	Наличие и регулярность использования в управленческой деятельности программного обеспечения	до 25 %
5.	Создание системы государственно-общественного управления	Работа в общественных комиссиях	до 20 %
		Представление опыта образовательной организации на публичных мероприятиях в сфере образования	до 20 %

2.5. *Премии* – это денежная сумма, которая может выплачиваться работнику сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением

Премии выплачиваются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников ГБДОУ, при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы за год, к праздничным датам (День воспитателя, Новый год).

Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

Предложение о виде премирования вносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы, с учетом мнения Комиссии по материальному стимулированию и по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Причины снижения или снятия премии:

- Если по вине работника произошел несчастный случай;
- При поступлении обоснованных жалоб на действия работника;
- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, Кодекса этики;
- Наличие нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб.

2.6. *Материальная помощь* выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях