

ПРИНЯТО:

На общем собрании работников
ГБДОУ детский сад № 24
Протокол № 32
от «12» января 2021 г.
Председатель общего собрания
_____ Н.В. Блинова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
_____ Классен Р.В.
_____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ детский сад №24

Приказ № 02/4-о
от «13» января 2021 г.



Л.В. Тришасва

Положение о материальном стимулировании работников

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 24 комбинированного вида Приморского района
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2021 год

1. Общие положения.

1.1. ПОЛОЖЕНИЕ о материальном стимулировании работников (в дальнейшем - «Положение») является локальным нормативным актом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 24 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга, регламентирующим деятельность учреждения в разделе оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано для ГБДОУ № 24 Приморского района Санкт-Петербурга в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства СПб от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями)
- Распоряжением Комитета по образованию от 13.07.2007 г. № 1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности ГОУ»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019г., № 1996-р.
- Распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019г., № 1994-р.
- Распоряжение Комитета по образованию от 30.09.2013г., № 2292-р.

1.3. Настоящее Положение вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы;
- содействия развитию творческой активности и инициативы (коллективной и авторской) по совершенствованию работы;
- укрепления трудовой и исполнительской дисциплины;
- снижения текучести кадров.

1.4. Настоящим Положением предусматривается:

- **Порядок выплат компенсирующего характера**
- **Порядок установления доплат работникам учреждения;**
- **Порядок премирования работников учреждения;**
- **Порядок премирования руководящих работников учреждения;**
- **Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения.**
- **Порядок стимулирующих выплат работникам ГБДОУ**
- **Порядок установления надбавок за сложность и напряженность работникам учреждения**

1.5. Все виды материального стимулирования производятся в пределах :

- 1.5.1. Фонда заработной платы (тарифного фонда);
- 1.5.2. Надтарифного фонда (размер фонда устанавливается распоряжением администрации Приморского района Санкт-Петербурга);
- 1.5.3. За счет неиспользованных средств заработной платы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- 1.5.4. За счет средств от проведения дополнительной образовательной деятельности.

Все виды материального стимулирования распределяются по приказу руководителя (материальное стимулирование из надтарифного фонда при согласовании с Комиссией по материальному стимулированию работников ГБДОУ).

1.6. Наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени и др. учтены в размерах ставок и окладов, определенных на основе тарификации.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБДОУ № 24, состоящих с учреждением в трудовых отношениях.

1.8. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

1.9. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием

Работников ГБДОУ № 24, принимаются на его заседании и согласовываются с профсоюзным комитетом.

2. Установление доплат работникам учреждения.

2.1. Выплаты компенсирующего характера:

2.1.1. Единовременная выплата молодым специалистам;

2.1.2. Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге молодым специалистам, являющимся педагогическим работником (занимающим штатную должность на 1 ставку со стажем педагогической работы до 3-х лет). (50% стоимости единого месячного проездного билета СПб)

2.1.3. Денежная компенсация затрат для отдыха и оздоровления (2,5 базовой единицы один раз в 5 лет, по основному месту работы)

2.1.7. Ежемесячная выплата работникам, у которых должностной оклад не превышает минимального размера оплаты труда по Санкт-Петербургу.

2.2. Доплаты работникам учреждения устанавливаются:

2.2.1. За вредные условия труда согласно специальной оценки условий труда до 12% от месячного оклада (ставки) (Статья 147, глава 21, раздел 4 ТК РФ

Устанавливаются приказом руководителя учреждения сроком на период действия тарификации;

- для работников, у которых рабочей обстановке присвоен класс 3.1. - 4% (с учетом часов работы в день)

- для работников, у которых рабочей обстановке присвоен класс 3.2. - 4% (с учетом часов работы в день)

2.2.2. За выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего сотрудника или вакантной должности. Доплаты указываются в процентном соотношении, часах, в сумме, в части ставки, но не превышают двух должностных окладов работника.

Устанавливаются приказом руководителем учреждения сроком на 1 месяц, на квартал, на полугодие, на период тарификации.

2.2.3. Помощникам воспитателей речевых групп при проведении тарификации учитывать коэффициент 0,15% специфики работы на речевых группах. Коэффициент устанавливается на период тарификации приказом руководителя ГБДОУ.

2.2.4. За увеличение объема работ, не входящих в круг основных обязанностей,

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливаются приказом руководителя сроком на 1 месяц, период действия тарификации, рассматриваются на комиссии по материальному стимулированию. Размер доплат не превышает двух должностных окладов работника.

2.2.5. За увеличение объема работ, связанных с выполнением своих основных обязанностей.

Устанавливается приказом руководителя сроком на 1 месяц или период действия тарификации.

Размер доплат не превышает двух должностных окладов работника.

Согласовывается с Комиссией по материальному стимулированию работников. В иных случаях оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору работника.

Доплата устанавливается Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором,

- работу, связанную с увеличением объема работы по своей основной деятельности (внутреннее совместительство).

2.2.6. Доплата работникам за организацию и проведение дополнительных платных образовательных услуг.

- Доплаты за организацию и проведение дополнительных платных образовательных услуг (ДПУ) производятся ежемесячно с учетом внесения личного вклада сотрудника в развитие ДПУ.

2.3. Порядок премирования работников учреждения.

2.3.1. Премии производятся исходя из результатов работы за отчетный период после подведения итогов учебно-воспитательной и хозяйственной деятельности;

Премии могут получать коллектив ГБДОУ, группа работников ГБДОУ, один работник ГБДОУ.

2.3.2. При выполнении основных показателей порядок премирования и размеры премий устанавливается приказом руководителя ГБДОУ при согласовании с Комиссией по материальному стимулированию работников за отчетные периоды из ФНД (в т.ч. ФНД дополнительных платных образовательных услуг)

в период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.3.3. Премия начисляется работникам учреждения за производственные успехи, исходя из фактически отработанного времени в данном отчетном периоде.

2.3.4. Основные показатели, при выполнении которых, работнику начисляется премия:

- Применение новых программ и технологий, инновационных методов в работе;
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка работы учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений руководителя ГБДОУ, его заместителей;
- По итогам проверок ГБДОУ контролирующими органами (без замечаний, предписаний);
- К профессиональным и государственным праздникам;
- К юбилейным датам работников, к юбилейным датам ГБДОУ;
- За образцовое проведение летней оздоровительной кампании;
- За качественную подготовку ГБДОУ к новому учебному году.

2.3.5. Работники лишаются премии в следующих случаях:

- Невыполнение в полном объеме должностных обязанностей;
- Привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- Наличие обоснованной жалобы родителей на конкретного работника;
- Установление персональной вины в невыполнении обязательств по договорам;
- В случае повреждения оборудования или инвентаря по вине работника;
- Неудовлетворительное содержание служебного помещения;
- Штрафные санкции Госпожнадзора и других организаций, осуществляющих контроль за работой учреждения, при конкретных виновниках;

2.3.6. Лишение премии за перечисленные нарушения в работе определяется конкретно для каждого работника решением руководителя совместно с Комиссией по материальному стимулированию работников с указанием причины.

Срок действия - в течение полугодия с момента наложения дисциплинарного взыскания.

2.3.7. Премия не выплачивается:

- работникам, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком;

2.3.8. Работникам, проработавшим неполный период ввиду увольнения по уважительной причине (согласно трудовому законодательству) или вновь поступившим на работу, премия выплачивается за фактически отработанное время.

2.4. Порядок премирования руководящих работников учреждения.

2.4.1. Премии руководящих работников ГБДОУ производятся приказом руководителя ГБДОУ при согласовании с Комиссией по материальному стимулированию работников за период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, размер премии не превышает двух должностных окладов.

2.4.2. Руководящими работниками учреждения являются:

- Заведующий ГБДОУ;
- Заместитель заведующего по АХР;
- Шеф-повар
- Завхоз

2.4.3. Показатели премирования руководителя учреждения определяются показателями работы учреждения (соответствуют п.2.3. данного Положения) по согласованию с Комиссией по материальному стимулированию работников ГБДОУ.

2.4.4. Руководитель учреждения премируется по распоряжению администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

2.5. Порядок оказания материальной помощи работникам ГБДОУ

2.5.1. Единовременная материальная помощь может оказываться любому работнику ГБДОУ, не чаще одного раза в год, в размере, не превышающем одного должностного оклада работника, по согласованию с Комиссией по материальному стимулированию работников.

2.5.2. Материальная помощь оказывается работнику, находящемуся в затруднительном материальном положении, вызванном следующими обстоятельствами:

- Продолжительная болезнь работника или члена его семьи;
- Потеря члена семьи работника (в связи со смертью);
- Вынужденное санаторное лечение работника;
- Стихийное бедствие, повлекшее за собой частичное или полное уничтожение *имущества работника;*

2.5.3. Материальная помощь может быть оказана работнику по его заявлению в размере не более одного месячного оклада работника.

2.6. Порядок стимулирующих выплат работникам ГБДОУ

2.6.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам (с том числе внешним совместителям) утверждаются комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда на основании Показателей эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ (Приложение № 1 к положению о материальном стимулировании работников) пропорционально занятости работника. Заседание комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат производится два раза в год (сентябрь, январь) с ведением протоколов заседания. Стимулирующие ежемесячные выплаты педагогическим работникам утверждаются руководителем на период действия тарификации работников ГБДОУ и могут изменяться при изменении штатного расписания по указанию учредителя ГБДОУ.

2.6.2. Стимулирующие выплаты помощникам воспитателей рассматриваются комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда (Приложение № 2 к положению о материальном стимулировании работников). Стимулирующие ежемесячные выплаты помощникам воспитателей утверждаются руководителем на один месяц и могут изменяться при изменении штатного расписания по указанию учредителя ГБДОУ

2.7. Размеры надбавок за сложность и напряженность работникам учреждения:

Надбавки за сложность и напряженность работы назначаются руководителем ГБДОУ и согласовываются комиссией по материальному стимулированию работников. Надбавки устанавливаются на один месяц или на период тарификации. Размер надбавок может быть не более 100 % от оклада.

3. Контроль за использованием средств на материальное стимулирование работников. Контроль за использованием средств на материальное стимулирование работников ГБДОУ возложить на Комиссию по материальному стимулированию работников ГБДОУ.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ
детский сад № 24 за период с _____ по _____**
Педагог, должность _____

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Баллы / проценты	Итого	
				Сам о оценка	экспертная оценка
1.	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования (средний + высокий) 10 процентов – 1 балл	до 10		
2.	Участие воспитанников в конкурсном движении, организатором которых является орган управления образования. (Смотры, выставки, конкурсы, соревнования районного и городского уровней)	Доля обучающихся - участников в мероприятиях районного и городского уровней До 10 процентов – 1 балл, до 20 – 2 балла и т.д. (Предоставляется грамота, диплом, заявка, приказ о проведении, фотоотчет, детские работы и д.р.)	до 10		
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся.	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	1		
		Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	1		
		Отсутствие травматизма обучающихся	1		
4.	Обеспечение непрерывного повышения педагогического мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки (очное) (Лист регистрации, программа мероприятия, свидетельство, сертификат)	1		
		Наличие собственного сайта, с обновляющейся информацией, наличие методических разработок и публикаций за рассматриваемый период	1		
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни). В соответствии с утверждённым планом работы Отдела образования, Администрации Приморского района на текущий год. Педагог - участник профессиональных педагогических конкурсов	1		
		Победитель, лауреат, дипломант районного уровня	3		
		Победитель, лауреат регионального уровня (СПб и выше)	5		
		Участие в инновационной деятельности	1		
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями (ИКТ в работе) (Презентации, игры, фильмы, пособия)	1		
		Реализация проектной деятельности	1		
5.	Участие в работе	Активное участие в работе профессиональных	1		

	профессиональных ассоциаций, сообществ	ассоциаций и сообществ. Творческие группы, жюри профессиональных и детских конкурсов (Очное участие) (Протоколы, приказы, программа мероприятия, свидетельство, сертификат)			
6.	Степень вовлечённости в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов. Наставничество. (Приказ)	1		
		Обеспечение информационно – методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения (консультации очные и печатные, семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, деловые игры, открытые мероприятия)	1		
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	1		
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	1		
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников. (наличие – 0 баллов)	1		
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	1		
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	1		
10	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети – инвалиды, дети с ОВЗ, дети – сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) Наличие индивидуального образовательного маршрута	1		
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности. Наличие индивидуального образовательного маршрута	1		
Итого баллов:					
1 балл равен 1 проценту					

Показатели эффективности деятельности помощника воспитателя

Ф.И.О. работника _____

№ п/п	Показатель		Сроки и условия выплаты
1	Помощь в преобразовании развивающей среды группы, здания и территории детского сада.		ежемесячно по итогам отчетного периода
2	Выполнение поручений администрации: работа в здании и на территории по ремонту и благоустройству.		ежемесячно по итогам отчетного периода
3	Качественно выполненные карантинные мероприятия (при отсутствии замечаний).		ежемесячно по итогам отчетного периода
4	Замещение отсутствующего сотрудника (при отсутствии замечаний)		ежемесячно по итогам отчетного периода

Показатели, снижающие эффективность труда помощника воспитателя

№ п/п	Показатель		Сроки и условия удержания
5. 1	Некачественное выполнение должностных обязанностей, несоблюдение правил гигиены.		ежемесячно по итогам отчетного периода
6. 2	Несоблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности.		ежемесячно по итогам отчетного периода
7. 3	Несоблюдение этических норм при общении с родителями воспитанников и сотрудниками		ежемесячно по итогам отчетного периода

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №24 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Гришаева Лариса Викторовна,
ЗАВЕДУЮЩИЙ

09.04.24 10:25
(MSK)

Сертификат CB4D89CB7F71ECBC84B0EC317226CA13