

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 107 Центрального района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
трудоового коллектива
Протокол №2 от 22.12.2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБДОУ детского сада № 107
Центрального района Санкт-Петербурга
от 28 декабря 2016г. №51/1
Заведующий П.Б.Рубахова



ПОЛОЖЕНИЕ
О
материальном стимулировании
работников

2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 107 Центрального района Санкт-Петербурга (именуемое в дальнейшем «образовательное учреждение») разработано на основе действующего законодательства, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р

1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в детском саду. 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.

1.3. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения.

Должностной (базовой) оклад и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются в настоящее время в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга» и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

В случае изменения должностных (базовых) окладов, ставок заработной платы на основании Постановлений Правительства Российской Федерации, Правительства Санкт-Петербурга заработная плата автоматически пересчитывается и, в случае необходимости, в данное Положение могут быть внесены изменения.

1.4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с Уставом ОУ.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников ОУ.

1.6. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы детского сада и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.8. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.9. Положение разрабатывается Советом образовательного учреждения, обсуждается и принимается на общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается заведующим.

1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.11. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Общего собрания трудового коллектива, и утверждается заведующим образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Источники формирования поощрительного фонда:

2.1.

Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, надтарифного фонда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников. Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда являются: -

экономия фонда заработной платы;

отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;

- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;

- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

2.2. Образовательное учреждение вправе осуществлять приносящую доходы деятельность лишь постольку, поскольку она служит достижению целей и соответствует тем целям, ради которых оно создано. Доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество, поступают в самостоятельное распоряжение Образовательного учреждения. Привлечение Образовательным учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности Образовательного учреждения за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3. Виды материального стимулирования.

В целях материального стимулирования работников в образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования: - доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера

- доплаты и надбавки стимулирующего характера

- премия

- иные поощрительные выплаты

3.1. 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 N 822). Согласно указанному Перечню к ним относятся

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (на основании аттестации рабочих мест);
- 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, в т.ч. замещение отсутствующего работника) ;
- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, в процентах от тарифной ставки (или в абсолютных величинах - рублях) :
 1. работа с сайтом учреждения, его обновление – 30%
 2. координация работы базы «Параграф» - 30%
 3. работа ответственного за противодействие коррупции – от 5% до 30% (в зависимости от объема выполненной работы)
 4. работа ответственного за профилактику дорожно-транспортного травматизма – до 10% (в зависимости от объема выполненной работы)
 5. выполнение функций контрактного управляющего – 20%
 6. работа в комиссиях - 5%
 7. укрепление материальной базы (изготовление костюмов, декораций) – до 100%
 8. участие в ремонтных работах – до 100% в зависимости от объема

3.1.1. Надбавки и доплаты компенсационного характера определяет руководитель.

3.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера:

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.

3.2.1. Порядок установления стимулирующих выплат

Порядок установления стимулирующих выплат работникам ДОУ, предусмотрен настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с показателями эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям:

- Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников - Приложение №1;
- Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2 уровня. Приложение №2.
- Показатели и критерии эффективности помощников воспитателя. Приложение №3
- Показатели и критерии эффективности, кастелянши с функционалом заведующего хозяйством Приложение №4;

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам определяются ДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

- Размер ФОТст распределяется по категориям персонала:
педагогический персонал – не менее 70 процентов;
- административно-управленческий персонал (заместители руководителя), учебно-вспомогательный, служащие и рабочие – не более 30 процентов.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя:

- заместителю заведующего по УВР
- заместителю заведующего по АХР
- учебно-вспомогательный, служащие и рабочие

Остальным работникам стимулирующие выплаты за месяц устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат, премий и материальной помощи, состав которой утверждается приказом заведующего. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии в обязательном порядке входит заведующий, заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, председатель профсоюзного комитета, представитель от трудового коллектива.

В месяцы массового премирования сотрудников (*День учителя , 8 марта, окончание финансового года*) выплаты стимулирующего характера выплачиваются вне зависимости от показателей и критериев эффективности деятельности в равном размере по отдельным категориям сотрудников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ осуществляются с учётом результатов деятельности ОУ в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, согласно Положению об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений приказом главы администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

3. 3.Премия

3.3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818) премии

работникам предусматриваются: - за
качество выполняемых работ, оперативное выполнение важных поручений (подготовка помещений детского сада к новому учебному году, в т.ч. после ремонтных работ, подготовка мероприятий районного, городского уровня..) - за высокие
результаты работы по окончании учебного и финансового года, -
достижение определенных финансово-экономических результатов (выполнение государственного задания). - выплата
единовременных вознаграждений (премий) осуществляется в связи со следующими событиями:

- **День учителя, 8 марта, 23 февраля, юбилей (50, 55, 60, 65, 70 лет), выход на пенсию.**
 Размер премии максимальным размером не ограничен. Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме N Т-11, Т-11а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). В нем необходимо указать основания для поощрения.

3.3.2. Премия руководитель назначает по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4. Особые условия для начисления компенсационных и стимулирующих выплат

6.1.. Всем работникам учреждения, деятельность которых по решению Комиссии по материальному стимулированию отвечает нескольким основаниям для начисления надбавок, по каждому основанию устанавливается соответствующая надбавка.

4.2. Надбавки и доплаты могут быть изменены в размерах по приказу Главного распорядителя финансов - администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

4.3. Выплата всех видов надбавок и доплат производится с учетом всех налоговых отчислений.

4.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение: -
 привлечение к дисциплинарной ответственности сотрудника в порядке, предусмотренном ст.192, ст.193 Трудового Кодекса РФ.

4.5. Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются руководителем образовательного учреждения, по согласованию с Профсоюзным комитетом и оформляются приказом

4.6. Все выплаты, кроме премии и материальной помощи производятся в соответствии с фактически отработанным временем (не учитываются периоды временной нетрудоспособности, все виды отпусков и другие пропуски).

Приложение №1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 107

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия
1. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)			
1.1	Посещаемость детей (контингент)	Результаты фактического посещения воспитанниками групп 60%-70% 70%-80% 80%-90% Ниже 60%	0-5 баллов 3 балла 4 балла 5 баллов 0 баллов
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности и охрана труда	Отсутствие случаев травматизма и травматических ситуаций, создание условий для безопасного пребывания детей в ДОУ травма	4 балла - 50 баллов
1.3.	Участие воспитанников (старшие и подготовительные группы ОУ) в смотрах, выставках, конкурсах,	Победители (р/г) Лауреаты и дипломанты(р/г) Участники (р/г)	10/15 б 5/10 б

	соревнованиях районного, городского, всероссийского уровня (не по интернету)		3/5 б от 0 до 30 баллов
1.4.	Участие воспитанников (ясли. младшие группы ОУ) в смотрах, выставках, конкурсах района и города	Участники (р/г)	10/15 б от 0 до 15 баллов
1.5.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, проводимых в ОУ	Смотры, конкурсы: <ul style="list-style-type: none"> • при нескольких номинациях • без номинаций- • выставки 	3 балла за каждую номинацию 5 баллов 3 балла от 0 до 20 баллов (на ясельных и младших группах баллы удваиваются)
1.6.	Участие педагогов в методической работе района и города: открытые мероприятия, семинары, выступления на конференциях, работа в жюри	Уровень: Района Города	Уровень: 20 баллов 30 баллов На полугодие. от 20 до 30 баллов
1.7.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах (конкурсы педагогических достижений)	Уровень: Района Города	Уровень: 20 баллов 30 баллов На год. от 20 до 30 баллов
1.8.	Участие педагогов в методической работе ОУ: открытых мероприятиях, педагогических советах, семинарах, конкурсах, проводимых в ОУ	факт участия открытое мероприятие обобщение опыта на педсовете организация и проведение конкурсов	15 баллов. 5 баллов 10 баллов от 0 до 30 баллов
1.9.	Адаптация детей младшего возраста	Факт работы с детьми данного возраста Младшие группы Ясли	10 баллов 15 баллов
Итого			от 0 до 185 баллов
2. Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника			
2.1.	Независимая оценка качества работы педагога Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования)	Соотношение количества родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога за отчетный период, к количеству принявших участие в анкетировании 100% 90-99% 80%-89% (менее 50% принявших участие в голосовании - баллы не начисляются)	На год 15 баллов 10 баллов 5 баллов От 0 до 15 баллов
2.2.	Вовлечение родителей в педагогический процесс: тематических встреч в детском саду, совместных проектов, акций (в т.ч. по	За каждый проект, акцию, вид взаимодействия	2 балла за каждый вид работы; 0 – 15 баллов

	благоустройству ДОУ), на сайте группы		
2.3.	Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей, не посещающих ОУ (группу ОУ)	Количество консультаций	2 балла за каждую
2.4.	Своевременное и качественное ведение документации	Соответствие требованиям ФГОС Соответствие в зависимости от качества оформления несоответствие	От 5 до 15 баллов - 10 баллов От -10 до 15 баллов
2.5.	Использование современных информационных технологий (использование в НОД детей, наличие презентаций о жизнедеятельности группы, поддержка работы сайта)	По факту Использование технологий в НОД Наличие электронного материала, освещающего работы группы Поддержка сайта ДОУ	5 баллов 5 баллов 5 баллов От 0 до 15 баллов
2.6.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация работы физкультурных кружков (любителей бега, скакалки, игр с мячом); Проведение особо значимых спортивных мероприятий (с привлечением участников образовательных отношений – родителей, общественности)	5 баллов; 5 баллов от 0 до 10 баллов
2.7.	Обеспечение педагогами взаимодействия с другими общественными организациями, привлечение к воспитательному процессу социальных партнеров	Посещение музеев, библиотек, театров Проведение совместных мероприятий	По факту взаимодействия: – 2 балла за каждое, 5 баллов за каждое от 0 до 15 баллов
2.8.	Участие в процедуре независимой оценки качества работы педагога (публикации в СМИ, благодарственные письма, грамоты сторонних организаций, социальных партнеров)	фактический материал	Благодарственные письма, грамоты – 2 балла Публикации в СМИ –10 баллов От 0 до 15 баллов (на полугодие)
2.9.	Наставничество		105 баллов
Итого:			От 0 до 105
По двум направлениям критериев			От 0 до 290 баллов

Приложение № 2 к Положению о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 107

Показатели эффективности деятельности **административно-управленческого персонала** для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия
Заместитель заведующего по АХР			
№п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия
1	Обеспечение режима безопасности ОУ (пожарной, чрезвычайных ситуаций, антитеррористической)	Результаты проверок; текущего контроля	До 10% к окладу
2	Эффективная деятельность по выполнению обязанностей контрактного управляющего		До 10% к окладу
3	Обеспечение эффективного режима энергосбережения.	Результаты проверок; текущего контроля	До 5% к окладу
4	Бесперебойная работа всех служб, связанная с своевременным заключением и исполнением договоров.	По факту	До 5% к окладу
5	Безаварийная работа учреждения, связанная с высоким уровнем контроля и проведением профилактических работ	По факту	До 5% к окладу
6	Отсутствие травматизма, высокая посещаемость и низкая заболеваемость обучающихся	анализ заболеваемости	До 5% к окладу
7	Высокое качество организации Дней благоустройства	По факту	До 10% к окладу

Максимально: 50 баллов

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия
Заместитель заведующего по УВР			
1.1	Обеспечение безопасности организации образовательного процесса (безопасность среды, инструктажи с воспитанниками, организация безопасной жизнедеятельности детей)	Результаты проверок; полнота, качество оформления документации; -травма ребенка	Максимально 5 баллов -10 баллов
1.2	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ: районные и городские конкурсы педагогических достижений; участие в смотрах, конкурсах воспитанников ДОУ	Участие педагогов в городских конкурсах Участие педагогов в районных конкурсах Участие воспитанников в городских конкурсах Участие воспитанников в районных конкурсах	20 баллов 10 баллов 15 баллов 5 баллов
1.3.	Качество планирования и уровень выполнения годового плана	Высокий уровень выполнения годового плана.	5 баллов

1.4.	Организация работы ДОУ в инновационном режиме.	Наличие статуса экспериментальной площадки	20 баллов
1.5.	Организация работы по подготовке к аттестации педагогических работников ДОУ.	Присвоение педагогам: -высшей квалификационной категории -первой квалификационной категории	5 баллов 3 балла
1.6.	Организация работы по повышению квалификации педагогов	-отсутствие педагогов, не прошедших КПК в срок	5 баллов
1.7	Организация работы с родителями и другими социальными партнерами	Анализ данной работы на сайте, книге отзывов, наличие благодарственных писем, грамот	До 10 баллов
1.8.	Подготовка учреждения к новому учебному году (оформление среды, подготовка документации)	Своевременная подготовка групп , групповой документации, информационных стендов	10 баллов

Максимально: 70 баллов

Приложение № 3 к Положению о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 107

«Показатели и критерии эффективности деятельности помощника воспитателя»

№п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия
1	Обеспечение высокой посещаемости, низкой заболеваемости	Результаты проверок; текущего контроля, анализ заболеваемости	До 5% к окладу
3	Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях. (исполнение ролей, изготовление костюмов, декораций)	По факту участия	До 5% к окладу
4	Оказание помощи воспитателям в проведении открытых мероприятий семинаров, мастер-классов	По факту участия	До 5% к окладу
5	Положительные отзывы участников образовательного процесса и других участников образовательных отношений	По результатам анкетирования	До 5% к окладу

Максимально:

20%

Приложение № 4 к Положению о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 107

Показатели эффективности деятельности **кастелянши с функционалом заведующего хозяйством** для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия
Кастелянша с функционалом заведующего хозяйством			
1	Обеспечение безаварийной работы площадки	Отсутствие аварийных ситуаций	5 баллов
2	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	- без замечаний контролирующих органов Отсутствие замечаний контролирующих органов	5 баллов
3.	Обеспечение антитеррористической защищенности площадки	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5 баллов
4.	Обеспечение сохранности материальных ценностей, своевременность постановки на учет, списания , укрепление материально-технической базы	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5 баллов
1.5.	Совмещение профессий в связи с отсутствием основного работника	Длительное (более 10 дней)	5 баллов
1.6.	Положительные отзывы участников образовательного процесса и других социальных партнеров	По факту	5 баллов

Максимально: 30 баллов