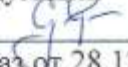


Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 64
Приморского района Санкт-Петербурга



УТВЕРЖДАЮ

заведующий

 Т.В. Суворова
приказ от 28.12.2016 № 101-5

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

СОГЛАСОВАНО

решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада № 64
Приморского района Санкт-Петербурга
протокол от 28.12.2016 № 2

Положение о материальном стимулировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга, (далее Положение) является локальным нормативным актом ГБДОУ детского сада № 64 (далее ОО), определяющим порядок и условия выплат материального стимулирования работников ОО в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 28 декабря 2012 г. N 3480-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «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»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Письмом Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;
- Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений»;

- Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

- Уставом ОО.

1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих индивидуальные результаты и коллективные достижения сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности ОО по реализации уставных целей.

1.4 Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников ОО в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

1.5. Положение принимается Общим собранием работников ОО и утверждается заведующим ОО.

1.6. Выплаты материального стимулирования производятся ежемесячно по итогам работы сотрудника за отчетный (премиальный) период.

1.7. Распределение и установление выплат материального стимулирования производится на основании решения Комиссии по распределению выплат материального стимулирования (далее Комиссия), действующей на основании Положения о комиссии по распределению выплат материального стимулирования, не позднее 20 числа следующего за премиальным периодом месяца.

1.8. Комиссия формируется из педагогических и не педагогических работников, представителей администрации. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников ОО, но не чаще двух раз в год.

1.9. На основании решения Комиссии заведующий ОО издает приказ о выплатах материального стимулирования.

1.10. Расходы по выплатам материального стимулирования работников ОО осуществляются в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат (далее ФНД).

2. Виды материального стимулирования

В целях материального стимулирования работников в детском саду применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;
- премии;
- материальная помощь.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников в пределах ФНД.

3.2. Каждый работник предоставляет Комиссии показатели эффективности своей деятельности в баллах по утвержденным критериям за текущий отчетный период (см. Приложение).

3.3. Комиссия:

- рассматривает показатели эффективности деятельности каждого работника;
- рассчитывает сумму баллов каждого работника;
- рассчитывает персональную выплату стимулирующую характера каждого работника.

3.4. Расчет выплат стимулирующего характера:

3.4.1. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части ФНД работников ОО, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

3.4.2. Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

$$S = \text{ФНД} / (N1+N2+N3+\dots+Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла

ФНД – стимулирующая часть фонда оплаты труда

N1, N2, N3.....Nn – суммарное количество баллов (педагогических или не педагогических) работников.

3.4.3. Для определения размера стимулирующих выплат работнику ОО за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Устанавливаются работникам ОО как на определенный период (месяц, квартал, год), так и на неопределенный срок.

4.2. Период, на который устанавливаются выплаты, их размер определяются Комиссией и утверждаются приказом руководителя ОО.

4.3. Выплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам) либо в абсолютных величинах за:

Должность работника	Наименование работ	Размер выплат
Заместитель заведующего по АХР, заведующий хозяйством	дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (пошив костюмов, участие в сезонных работах по благоустройству территорий, полив растений, участие в косметическом ремонте помещений ОО и др.)	от 10 до 100% от должностного оклада
	сложность и напряженность работы (подготовка объекта к новому учебному году, особые условия труда при выходе из строя технического оборудования и др.)	
	расширение должностных обязанностей работника (организация работы по ГО и ЧС, пожарной безопасности, антикоррупционной деятельности,	

	<p>работа в постоянно действующих комиссиях ОО и др.)</p> <p>выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью</p> <p>работу в праздничные и выходные дни</p> <p>работу на множительной (копировальной) технике</p> <p>работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда</p> <p>ненормированный рабочий день</p> <p>работу на 2-ух и более площадках</p> <p>устранение аварийных ситуаций</p> <p>администрирование и ведение общероссийского сайта http://bus.gov.ru (своевременное обновление, внесение изменений и дополнений)</p> <p>материально ответственным работникам</p>	
Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель	<p>сложность и напряженность работы (подготовка объекта к новому учебному году, особые условия труда при выходе из строя технического оборудования и др.)</p> <p>расширение должностных обязанностей работника (организация работы по ГО и ЧС, пожарной безопасности, антикоррупционной деятельности, работа в постоянно действующих комиссиях ОО и др.)</p> <p>выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью</p> <p>работу в праздничные и выходные дни</p> <p>работу на множительной (копировальной) технике</p> <p>ненормированный рабочий день</p> <p>работу на 2-ух и более площадках</p> <p>администрирование и ведение официального сайта ОО (своевременное обновление, внесение изменений и дополнений)</p> <p>материально ответственным работникам</p> <p>организацию дополнительных образовательных услуг (кружковой деятельности в ОО)</p> <p>превышение контингента</p>	от 10 до 100% от должностного оклада
Педагогические работники	<p>дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (пошив костюмов, участие в сезонных работах по благоустройству территорий, полив растений, участие в косметическом ремонте помещений ОО и др.)</p> <p>сложность и напряженность работы (подготовка объекта к новому учебному году, особые условия труда при выходе из строя технического оборудования и др.)</p> <p>работу в праздничные и выходные дни</p> <p>организацию дополнительных образовательных услуг (кружковой деятельности в ОО)</p> <p>устранение аварийных ситуаций</p>	от 10 до 100% от должностного оклада
Документовед, специалист по охране труда	<p>сложность и напряженность работы (подготовка объекта к новому учебному году, особые условия труда при выходе из строя технического оборудования и др.)</p> <p>выполнение срочных и важных поручений, работ,</p>	от 10 до 100% от должностного оклада

	возникших в связи с производственной необходимостью	
	работу в праздничные и выходные дни	
	работу на множительной (копировальной) технике	
	работу на 2-ух и более площадках	
	работу с компьютерными программами «Параграф», «Имущество», «Транспортная база» и др.	
Прочие работники (шеф-повар, повар, врач, медицинская сестра, помощник воспитателя, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, электромонтер, рабочий КОРЗ, уборщик служебных помещений, вахтёр, уборщик территории)	дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (пошив костюмов, участие в сезонных работах по благоустройству территорий, полив растений, участие в косметическом ремонте помещений ОО и др.)	от 10 до 100% от должностного оклада
	сложность и напряженность работы (подготовка объекта к новому учебному году, особые условия труда при выходе из строя технического оборудования и др.)	
	выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью	
	работу в праздничные и выходные дни	
	работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда	
	ненормированный рабочий день	
	работу на 2-ух и более площадках	
	устранение аварийных ситуаций	
	превышение контингента	

4.4. Выплаты руководителю ОО за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

5. Премии

5.1. Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдении трудовой дисциплины. Премии сотрудникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы ОО в целом и отдельных работников.

5.2. Установлением премий работникам ОО решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей воспитанников и родителей (законных представителей).

5.3. Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при наличии денежных средств.

5.4. Предложение о размере премирования работников вносят заведующий и представители администрации ОО. Предложения обсуждаются Комиссией по распределению выплат материального стимулирования. Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премия выплачивается в том случае, если за выполнение данной работы не были установлены выплаты стимулирующего и (или) компенсационного характера.

5.5. Премияльные выплаты устанавливаются за:

Наименование работ	Размер выплат
достижение в профессиональной деятельности	от 10 %, но не более 150 % от должностного оклада
получение грамот и наград вышестоящих организаций	
победа работников в федеральных, региональных, городских и районных мероприятиях (в конкурсах, фестивалях, семинарах, Грантах и др.)	
персональное участие педагогических работников и специалистов на федеральном, региональном, городском и районном образовательном уровне с целью презентации достижений ОО и объема личного педагогического опыта	
систематическое и качественное участие в мероприятиях ОО	
эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах и других помещениях ОО	
разработка и реализация инновационных технологий, творческий подход и новаторство в педагогической деятельности	
участие в разработке базовых локальных и нормативно-правовых актов ОО	
праздничные даты: День дошкольного работника, Новый год, Международный женский день, День защитника Отечества	
праздничные даты на уровне ОО (подготовка и проведение выпускного бала и др.)	
юбилей работника ОО	
юбилейные даты основания ОО	
многолетний добросовестный труд	
итоги работы за год	

5.6. При определении размера и вида премии учитываются следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в образовательной работе в соответствующем периоде;
- высокие достижения в труде по завершении учебного года;
- проявление творчества, инициативы;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОО;

- отсутствие жалоб от участников образовательных отношений (педагогов, родителей (законных представителей), администрации ОО);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- особые заслуги работника перед ОО.

5.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

5.8. Премия заведующему устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь работникам (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) выплачивается в пределах ФНД с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в случаях особых обстоятельств.

6.2. Материальная помощь не зависит от результатов деятельности ОО и не связана с индивидуальными результатами работников, не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

6.3. Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается на основании личного заявления работника, решения Комиссии и приказа заведующего ОО в связи:

- с лечением;
- со смертью члена семьи работника;
- со смертью самого работника;
- с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией;
- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка.

6.4. Размер материальной помощи определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей ОО.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат материального стимулирования

7.1. Размеры выплат материального стимулирования работникам могут быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 100 %;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – до 100 %;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности – до 100 %;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 100 %;
- травматизма воспитанника во время пребывания в ОО – до 100 %;
- нарушения должностных обязанностей и инструкций – до 100 %;
- нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников – до 100 %;

- обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений (родителей (законных представителей), педагогов, администрации ОО) – до 100 %;
- халатного отношения к сохранности материально–технической базы ОО– до 100 %;

7.2. Уменьшение размера выплат материального стимулирования или их лишение происходит при наложении дисциплинарного взыскания на основании:

- справки представителей администрации ОО по итогам должностного расследования или при проверке жалобы;
- акта о несчастном случае;
- справок и докладных представителей администрации, мед. персонала по итогам контроля внутри ОО и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения руководителем ОО и действует до принятия нового Положения. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением Общего собрания работников ОО и утверждаются приказом заведующего ОО. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

8.2. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, если иное не установлено, вступают в силу в порядке, предусмотренном для Положения. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, доводятся до сведения указанных в нем лиц не позднее двух недель с момента вступления его в силу.

1. Показатели эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Кол-во баллов
1. Группа критериев: успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)			
1.1.	Участие педагога в создании развивающей предметно-пространственной среды ОО	Украшение залов, холлов, организация выставок ОО	до 3-х баллов
		Разработка и внедрение игровых и образовательных пособий для детей	до 1 балла
1.2.	Посещаемость воспитанниками групп ОО	Табель посещаемости воспитанников	1 балл
1.3	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	2 балла
1.4.	Участие воспитанников ОО в смотрах, конкурсах, творческих выставках, соревнованиях и т.п.	Всероссийский/международный уровень Городской уровень Районный уровень Уровень ОО	5 баллов 3 балла 2 балла 1 балл
		Призовое место – до 3 баллов дополнительно Победа воспитанников в мероприятиях, имеющих неофициальный статус (ЭОР)	1 балл
1.5.	Содействие в организации образовательного процесса	Выход на замену за отсутствующего работника (воспитателя или специалиста) До 5 дней От 5 до 10 дней Свыше 10 дней	1 балл 2 балла 3 балла
		Работа без больничного листа Ведение кружковой работы	2 балла до 3 баллов
1.6.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Отсутствие конфликтных ситуаций	1 балл
		Очные экскурсии, посещение театра и др. мероприятий	2 балла
		Активное привлечение родителей воспитанников к жизнедеятельности ОО	1 балл
2. Группа критериев: результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника			
2.1.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3-х лет	3 балла
2.2.	Распространение личного педагогического опыта	Открытые показы с детьми и родителями (НОД, мастер-класс и т.д.)	1 балл
		Выступление на педсовете, консультации, проведение мастер-классов для коллег	1 балл
		Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и др. мероприятиях: Всероссийский/международный уровень Городской уровень Районный уровень Победа – до 3 баллов дополнительно	5 баллов 3 балла 1 балл
		Наличие опубликованных разработок, статей в периодических изданиях, печатных сборниках	2 балла
		Участие в конкурсах различного уровня с использованием ЭОР	1 балл
2.3.	Участие в инновационной деятельности:	- использование ИКТ	1 балл
		- разработка и внедрение педагогических проектов.	3 балла
2.4.	Подготовка и проведение педагогическим работником мероприятий для воспитанников ОО и родителей (согласно календарю мероприятий, проводимых в ОО)	Проведение викторин, конкурсов, флешмобов, концертов и других развлечений для детей ОО и родителей	1 балл
		Участие в детских спектаклях и мероприятиях ОО в качестве артиста	до 3-х баллов
		Организация и проведение экскурсий для воспитанников в пределах микрорайона (библиотека, школа, пожарная часть и др.)	1 балл
2.5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Работа в творческих группах, в комиссиях ОО	1 – 3 балла
2.6.	Представление материалов на сайте учреждения	Фото/видео отчет или отчет-презентация о проведенных мероприятиях (с комментариями)	1 балл
	Итого (максимально):		60 баллов

2. Показатели эффективности деятельности помощников воспитателя

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Кол-во баллов
1.Группа критериев: Общие критерии, ведущие к повышению качества предоставления государственной услуги			
1.1	Отсутствие замечаний, предписаний, обоснованных жалоб со стороны контролирурующих органов	Тетрадь контроля в группе, отсутствие административных актов	3
1.2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	Результаты работы за месяц	2
1.3	Рациональное использование водоснабжения, энергоснабжения, канализационной системы	Тетрадь контроля в группе	2
1.4	Посещаемость воспитанниками группы Образовательной Организации (далее ОО): - не ниже 2/3 группы (группы раннего и 1-го младшего возраста); - более 2/3 группы (группы 2-го младшего, среднего, старшего, подготовительного возраста).	Табель посещаемости воспитанников	3 2
1.5	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса и режимных моментов	Выписка из документации медсестры	2
1.6	Содействие в организации образовательного процесса: - выход на замену в случае рабочей необходимости за помощника воспитателя, уборщика помещений: • до 5 дней; • от 5 до 10 дней • свыше 10 дней - работа без больничного листа	Выписка из табеля работников ДООУ	1 2 3 2
1.7	Ведение кружковой работы (бесплатные кружки)	На основании справки старшего воспитателя	3
1.8	Непосредственная помощь воспитателю (специалисту) в подготовке образовательной деятельности: • помощь в оформлении предметно – развивающей среды (перечислить) • организация и участие в утренниках, праздниках ДООУ • участие в конкурсах, мероприятиях города, района • участие в спектаклях в качестве актёра	Результаты работы за месяц в виде отчета ответственного лица (воспитателя, специалиста, старшего воспитателя)	2 2 2 От 1 до 3
1.9	Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей • работа на клумбах, цветниках, огородах • покраска оборудования • побелка деревьев, бордюров • косметические ремонты и другое (перечислить)	Результаты работы за месяц в виде отчета заведующего хозяйством	2 2 2 2
1.10	Общественная активность	На основании справки заведующего хозяйством	3
1.11	Сохранность имущества по итогам инвентаризации на конец учебного года	Без замечаний	2
2.Группа критериев: Критерии, понижающие уровень стимулирования			
2.1	Нарушение основных этических принципов в деятельности учебно-вспомогательного персонала	Тетрадь контроля в группе, наличие административных актов	-100%
2.2	Нарушение техники безопасности	Тетрадь контроля в группе, справка инженера по Охране Труда	-100%
2.3	Нарушение СанПиН 2.4.1.3049-13 (форма одежды, внешний вид не соответствует)	Тетрадь контроля в группе, наличие административных актов	-100%
Итого (максимально):			45