

ПРИНЯТО

Управляющий совет
ГБДОУ детского сада № 108
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от «18» декабря 2015 № 02

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

/С. В. Маркина/
«18» декабря 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детского сада № 108
Невского района Санкт-Петербурга

/К. А. Пидаль-Росете/

Приказ от «18» декабря 2015 № 49

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 108
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА
С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО ФИЗИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт – Петербург
2015

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 108 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение) разработано на основе следующих нормативно-правовых документов:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 193-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Устава образовательного учреждения;
- Коллективного договора образовательного учреждения

1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в образовательном учреждении. 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 образовательного учреждения по реализации уставных целей.

1.3. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения. Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с действующим Постановлением Правительства Санкт-Петербурга «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.

1.4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения 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 Комиссией по материальному стимулированию работников образовательного учреждения, обсуждается и принимается Управляющим советом и утверждается руководителем образовательного учреждения.

1.10. Комиссия по материальному стимулированию избирается на общем собрании трудового коллектива в составе 5 человек и утверждается приказом заведующего образовательного учреждения.

1.11. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Управляющим советом образовательного учреждения в составе новой редакции, и утверждается руководителем 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;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

3. Виды материального стимулирования

3.1. Настоящим Положением предусматривается:

доплаты и надбавки стимулирующего характера – текущее и единовременное премирование, стимулирующие выплаты из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам образовательного учреждения;

доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера;
материальная помощь.

3.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера.

3.2.1. Текущее премирование начисляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких показателей при условии безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, за работу.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в виде текущего премирования предусмотрены показатели, разработанные Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников образовательного

учреждения, рассмотренные на Педагогическом совете.

3.2.2. Единовременные (разовые) премии могут начисляться работникам образовательного учреждения на заседании Комиссии по материальному стимулированию работников образовательного учреждения, по итогам успешной работы и без дисциплинарных взысканий работника за квартал, полугодие, год и (или) приуроченных к следующим событиям (праздникам): День учителя (воспитателя), Новый год, 8 Марта, а также к индивидуальным датам: свадьбе, юбилею (50, 60, 70 лет), выход на пенсию, в связи с рождением ребенка.

Единовременные (разовые) премии выплачиваются из средств экономии фонда заработной платы, а также из внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818) премии работникам, указанные в пунктах 3.2.1 и 3.2.2 настоящего Положения предусматриваются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за результаты по итогам работы.

Основными критериями премирования являются следующее:

- интенсивность, напряженность труда;
- своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- достижение определенных финансово-экономических результатов и др.

Приказ о назначении премий 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. Доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера

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 Российской Федерации и определяются Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822). Согласно указанному Перечню, к ним относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Материальная помощь

Выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило,

является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам в случае:

тяжелого материального положения на приобретение лекарственных средств на лечение;

в связи со смертью ближайшего родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены);

в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам);

в связи со стихийным бедствием;

в связи с рождением ребенка.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника, которое рассматривается Комиссией по материальному стимулированию работников образовательного учреждения, на основании чего издается приказ по приказ руководителя образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Материальная помощь всем или большинству работников детского сада может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам по решению Комиссии по материальному стимулированию работников образовательного учреждения.

3.5. Персональная надбавка

Устанавливается работникам за присвоение ученой степени. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения персональной надбавки.

3.6. Иные поощрительные выплаты

Доплата за расширение зоны обслуживания на время вакансии или работу, не связанную с функциональными обязанностями на время вакансии или временного отсутствия основного сотрудника, выносится решением Комиссии по материальному стимулированию работников образовательного учреждения и устанавливается приказом заведующего образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

4. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются Комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с Профсоюзным комитетом образовательного учреждения как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от выполненного объема работы.

4.2. Надбавки и доплаты устанавливаются Комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с Профсоюзным комитетом образовательного учреждения и начисляются за фактически отработанное время.

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

4.4. Надбавка руководителя образовательного учреждения устанавливается приказом Учредителя.

4.5. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются Комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с Профсоюзным комитетом образовательного учреждения. Комиссия по материальному стимулированию обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех работников образовательного учреждения.

4.6. Конкретный размер надбавки, доплаты работникам образовательного учреждения определяется Комиссией по материальному стимулированию и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с указанием срока установления доплаты или надбавки.

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

4.8. Надбавки за особые достижения в профессиональной деятельности работников образовательного учреждения, принятых на работу по совместительству, выносятся на решение Комиссии по материальному стимулированию.

4.9. По решению Комиссии по материальному стимулированию могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.10. Размер премии определяется на основании настоящего Положения Комиссией по материальному стимулированию.

4.11. Основанием для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам являются показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения (Приложение №1 «Показатели эффективности деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 108 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга»)

4.12. Соответствие деятельности работников основаниям для начисления премии, определяется ежемесячно или ежегодно Комиссией по материальному стимулированию образовательного учреждения.

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

4.14. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных выплат.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок стимулирующего характера или их лишение

5.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

5.2. 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 образовательного учреждения.

5.3. Распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

5.4. Прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени.

5.5. Не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы.

5.6. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости.

5.7. Невыполнение приказов (распоряжений) руководителя образовательного учреждения.

5.8. Нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор,

увольнение).

- 5.9. Обоснованные жалобы родителей, поданные в письменном виде.
- 5.10. Предоставление фиктивного больничного листа сотрудником.
- 5.11. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 5.12. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования.
- 5.13. Наличие серьезных нарушений в ведении документов.
- 5.14. Несвоевременное предоставление отчетной документации.
- 5.15. Все случаи снятия доплат и надбавок стимулирующего характера рассматриваются Комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с Профсоюзным комитетом.

6. Реализация решений

- 6.1. Решение Комиссии по материальному стимулированию оформляется протоком, согласовывается с Профсоюзным комитетом.
- 6.2. На основании решения Комиссии по материальному стимулированию руководитель образовательного учреждения издает приказ об установлении соответствующих надбавок и доплат работникам образовательного учреждения.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 108 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

| № п/п | Показатель критерия | Индикатор критерия | Значения критерия | Примечания |
|---|--|--|---|--|
| 1 Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги) | | | | |
| 1.1 | Создание условий для овладения воспитанниками ОУ (группы ОУ) образовательными областями ООП ДО | Создание и обогащение предметно-развивающей среды группового помещения и территории ДОУ по пяти образовательным областям ООП ДО (отражение сезонности, лексических тем, календарных дат) | <p>За каждую область по ФГОС</p> <p>Для воспитателей</p> <p>3 б – без замечаний (в соответствии от созданных условий по каждой образовательной области)</p> <p>2 б – 1 замечание</p> <p>1 б – не более 3 замечаний</p> <p>0 б – более 3 замечаний</p> <p>Для инструкторов по физической культуре</p> <p>1. Ходьба, бег</p> <p>2. Прыжки</p> <p>3. Метание</p> <p>4. Лазанье, ползание</p> <p>5. Перестроение</p> <p>Бассейн</p> <p>1. Погружение в воду с головой (в соответствии с возрастом)</p> <p>2. Скольжение на груди, спине с опорой и без</p> <p>3. Плавание на груди, спине с помощью рук, ног.</p> <p>4. Стили плавания</p> <p>5. Водные виды спорта</p> <p>Для музыкальных руководителей</p> <p>1. Восприятие</p> | Создание условий для овладения необходимыми навыками, умениями, знаниями (подборка подвижных игр, дидактического материала, сигнальные карты, схемы, наглядные пособия, разнообразный инвентарь, использование мнемотехники и пр.) |

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| | | | <p>музыки</p> <p>2.Музыкально-ритмические движения</p> <p>3.Песенное творчество</p> <p>4.Пение</p> <p>5.Музыкально-игровое и танцевальное творчество</p> | |
| 1.2 | Посещаемость воспитанниками ОУ (группы ОУ) | Доля воспитанников, фактически посещающих ОУ (группу ОУ) | <p>Посещаемость в группах от 2-3 лет</p> <p>1 б – менее 50%</p> <p>2 б – от 50% - 70%</p> <p>3 б – более 70%</p> <p>Посещаемость в группах от 4-7 лет</p> <p>1 б – менее 60%</p> <p>2 б – от 60% - 80%</p> <p>3 б – более 80%</p> <p>Инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители. Оцениваем по возрастным категориям воспитанников (баллы как у воспитателей)</p> | <p>Фактическую посещаемость делим на списочный состав группы</p> <p>Фактическую посещаемость делим на списочный состав группы детей, зачисленных на занятия с логопедом.</p> <p>Процент посещаемости детьми ОУ берем у тех воспитателей, в чьих группах работают специалисты и выводим средний показатель в % и оцениваем в баллах по критериям посещаемости.</p> |
| 1.3 | Снижение уровня заболеваемости воспитанников ОУ | Средний показатель заболеваемости воспитанников ОУ (группы ОУ) по сравнению с заболеваемостью по саду | <p>0 б -увеличение более 15 %</p> <p>1 б – на том же уровне</p> <p>2 б – снижение на 10%</p> | Для специалистов рассчитываем по тому же принципу, что посещаемость |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| 1.4 | Отсутствие травм у воспитанников ОУ (группы ОУ) во время образовательного процесса | Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса | 0 б – отсутствие травмы - 10 б – за каждую травму | |
| 1.5 | Участие воспитанников ОУ (группы ОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях | Доля мероприятий различного уровня, в которых принимали участие воспитанники ОУ (группы ОУ) | В рамках ДОУ Для педагогов 1 б – за участие (баллы за каждого ребенка не суммируются, но суммируются по количеству конкурсов) 2 б – участие и призовое место (баллы суммируются по количеству конкурсов) С участием родителей 1 б - участие более 50% состава группы ОУ 2 б – участие и призовое место Районный уровень 1 б – участие 3 б – участие и призовое место Городской уровень 2 б – участие 3 б – участие и призовое место | При наличии соответствующей документации (положение к конкурсу, протокол голосования жюри, грамоты, благодарности родителям, воспитанникам) |
| 2 Результативность методической и инновационной деятельности педагогических работников | | | | |
| 2.1 | Наставничество | Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет | 3 б – за каждого молодого специалиста | Предоставление отчета о проводимых мероприятиях, наличие конспектов НОД, анализ работы молодого специалиста (предоставляет наставник). |
| 2.2 | Публичное представление и тиражирование собственного педагогического опыта | Публичное представление опыта (открытое мероприятие с детьми для педагогов, | 1 б - в рамках ДОУ 2 б – районный, городской уровень 3 б – открытое мероприятие с детьми городского | Наличие необходимой документации (конспект НОД, доклад, программа |

| | | | | |
|-----|--|--|---|--|
| | | выступление на пед. совете, пед. часе, проведение мастер-класса, выступление на семинаре) | уровня. Баллы суммируются. | семинара, лист регистрации). Анализ НОД педагога (представляют педагоги, которые посещали открытое мероприятие). |
| 2.3 | Участие в конкурсах профессионального мастерства | Доля мероприятий различного уровня (баллы суммируются) | 1 б – в рамках ДОУ 2 б – районный уровень 3 б – городской уровень | |
| 2.4 | Наличие публикаций, имеющих гриф и выходные данные. | Публикация в профессиональных журналах, издание учебно-методических пособий (баллы суммируются). Для электронных публикаций обязательно наличие сертификата. | 3 б – печатное издание 1 б – в электронном виде | За каждую публикацию |
| 2.5 | Создание электронных образовательных ресурсов, используемых другими педагогами в образовательном процессе ГБДОУ (игры, презентации, методические пособия, информация для родителей, конспекты НОД и пр.) | Передача материала в общую «методическую копилку» ДОУ | 2 б (не более 3 публикаций в месяц) | За каждую публикацию |
| 2.6 | Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ДОУ (группы ДОУ), в том числе праздников, соревнований, конкурсов (исполнение ролей на утренниках, подготовка сценариев) | Количество мероприятий и участников | 0,5 б – одна роль (количество баллов суммируется по количеству утренников) 1 б – за каждое мероприятие | Исполнение ролей в нерабочее время |
| 2.7 | Организация кружковой деятельности | Кружковая работа в группе по образовательным областям ООП ДО | 1 б – 1-2 р/н в одной группе (баллы суммируются) | Наличие программы, расписания, итогового мероприятия. |
| 2.8 | Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) | Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны | - 5 б – обоснованная жалоба 0 б – отсутствие жалоб | Наличие сценария, конспекта, доклада, лист |

| | | | | |
|--|---|---|--|--------------------------------|
| | | участников образовательного процесса на деятельность педагога. | 1 б – открытое мероприятие для родителей, с участием родителей (мастер-классы, подгрупповое консультирование, проекты, вечера досугов и пр.) (баллы суммируются). | регистрации, отзывы родителей. |
| 3. Сопровождение педагогического процесса | | | | |
| 3.1 | Качественное оформление документов и своевременное представление их комиссии. | Табеля посещаемости, планирование, протоколы род. собраний, режимы гр., листы здоровья и т.д. | 2 б – своевременная сдача документации в печатном виде, без замечаний 1 б – задержка сдачи, какого-либо документа (печатный вид), наличие замечаний по оформлению (содержанию). 0 б – Не сдача документации (документация в рукописном варианте) | |
| 3.2 | Исполнительская дисциплина | отсутствие опозданий, конфликтов с коллегами, посещение собраний, семинаров и др. мероприятий ДОУ | 2 б – исполнение 1 б – пропуск 1 мероприятия 0 б – неисполнение, пропуск более 1 мероприятия | |
| 3.3 | Сверхурочная работа | Замещение сотрудников в связи с производственной необходимостью | 1 б – 5 смен | |
| 3.4 | Участие в творческой и общественной жизни ДОУ | Оформление предметно-пространственной среды ДОУ (оформление выставок, стендов), помощь в подготовке и проведении семинаров, участие в | По факту от объема и качества работы от 1-3 баллов | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | субботнике, выполнение срочных и важных работ и поручений. | | |
|--|--|---|--|--|