ПРИНЯТО
решением Общего собрания работников
ГБДОУ детский сад №45
Невского района Санкт-Петербурга
протокол от 09.01.2020 № 2

УЧТЕНО
мотивированное мнение
профсоюзного комитета
ГБДОУ детского сада №45
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 09.01.2020 №5

УТВЕРЖДЕНО
заведующий ГБДОУ детский сад №45
Невского района Санкт-Петербурга
_____ Валишина Т.П.
приказ от 10.01.2020 № 5

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат, надбавок и премирования работников

государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №45 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2020

1

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о порядке установления доплат, надбавок и премировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 45 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) определяет условия установления доплат и надбавок, порядок и критерии начисления работникам компенсационных и стимулирующих выплат (включая премирование персонала), применения иных форм поощрения за труд, установления гарантий и компенсаций работникам, осуществления выплат социального характера (включая материальную помощь), а также определяет источники финансирования названных выплат.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона Российской Федерации «Об образовании»;
-Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Закона Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга 30.06.2016 №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 №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 »
- Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы государственного образования СССР»;
- Устава ГБДОУ детский сад № 45 Невского района Санкт-Петербурга.
-Коллективного договора и других локальных актов

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

Фонд доплат и надбавок (далее ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

Надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

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

2. Доплаты и надбавки

2.1. Работникам ГБДОУ №45 сверх установленных тарифных ставок (должностных окладов) в соответствии со статьями 146-154 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором и (или) трудовыми договорами могут устанавливаться следующие виды дополнительных выплат (доплат и надбавок):

- обязательные, гарантированные законом, доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу всем работникам учреждения;
- надбавки стимулирующего характера всем работникам учреждения;
- стимулирующие выплаты за работу, связанную с педагогической деятельностью.

2.2.Согласно Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» размер ФНД определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение. Образовательное учреждение самостоятельно определяет виды и размеры надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих образовательных учреждений порядок и условия их применения с учетом того, что квалификация работников образовательных учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стажа работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

2.3 Получателем доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением, из источников, указанных в настоящем Положении, могут являться все без исключения работники ГБДОУ № 45.

2.4. Обязательные доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных из ФНД.

2.4..1. За неблагоприятные условия труда.

Размер доплат устанавливается в процентах к должностному окладу за время фактической занятости работников в неблагоприятных условиях. Основаниями для предоставления компенсаций за работу с вредными условиями труда служат результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (наличие вредных производственных факторов, травмоопасных участков, оборудования, показателей тяжести, напряженности трудового процесса и т.д.). За работу с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12% включительно от должностного оклада. Конкретный размер доплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда.

2.4.2. За работу в ночное время.

Согласно статье 96 Трудового кодекса РФ ночное время – время с 22 часов до 6 часов в соответствии с коллективным договором установлен размер повышения часовой тарифной ставки за работу в ночное время – 35%.

2.4.3. За работу в выходные и праздничные дни.

Оплата производится в размере согласно Трудовому кодексу РФ на тех работников, труд которых в эти дни вызван производственной необходимостью или аварийной ситуацией.

2.5.. Доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу работникам ГБДОУ№ 45 из фонда экономии заработной платы и ФНД.

В пределах средств, направляемых на оплату труда, в ГБДОУ № 45 могут устанавливаться следующие виды доплат стимулирующего характера за дополнительную работу:

2.5.1. Доплата за организацию работы и обслуживания сайта ГБДОУ № 45 – до 50% от должностного оклада.

2.5.2. Доплата за оформление и ведение журнала учета больничных листов, медицинских полисов – до 10% от должностного оклада. (Если это не учтено в стимулирующих выплатах)

2.5.3. Доплата за работу со сторонними организациями – до 50% от должностного оклада.

2.5.4. Доплата за выполнение обязанностей специалиста по охране труда и технике безопасности – до 10% от должностного оклада. (Если это не учтено в стимулирующих выплатах)

2.5.5. Доплата за заполнение и сдачу базы «Параграф» – до 20% от должностного оклада. (Если это не учтено в стимулирующих выплатах)
2.5.6. Доплата за материальную ответственность – до 50% от должностного оклада.
2.5.7. Доплата за расширение зоны обслуживания – до 150% от должностного оклада.
2.5.8. Доплата за увеличение объема работ – до 150% от должностного оклада.
2.5..9. Доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника – до 100% от должностного оклада.
2.5.10.И другие разнообразные дополнительные работы ,не связанные непосредственно с должностными обязанностями- от 10 до 100%
Доплаты за совмещение должностей (профессий), за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ вводятся, если это обосновано производственной необходимостью, целесообразно и не ведет к ухудшению качества работы

2.6. Надбавки стимулирующего характера из ФНД.

Работникам ГБДОУ № 45 могут быть установлены следующие персональные надбавки:
2.6.1. Надбавка за высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса – до 100% от должностного оклада.
2.6.2. Надбавка за успешное выполнение особо важных, сложных и (или) срочных работ – до 50% от должностного оклада.
2.6.3. Надбавка за высокую результативность и (или) высокие достижения в работе – до 150% от должностного оклада.
2.6.4. Надбавка за обеспечение роста статуса ГБДОУ детский сад № 45 (обобщение и популяризация опыта работы ГБДОУ детский сад № 45 на уровне района, города, РФ) - до 50% от должностного оклада.
2.6.5. Надбавка за участие в разработке и реализации перспективных направлений развития образования и воспитания в ГБДОУ детском саду № 45 – до 50% от должностного оклада.
2.6.6 . Конкретный размер доплат и надбавок, срок их действия устанавливается Приказом заведующего ГБДОУ № 45. Целесообразность доплат и надбавок согласовывается с Комиссией по установлению доплат и надбавок ГБДОУ № 45 (далее - Комиссия). Деятельность данной Комиссии регламентируется соответствующим Положением.
2.6.7. Стимулирующие надбавки заведующему ГБДОУ № 45 устанавливаются распоряжением главы администрации Невского района Санкт-Петербурга.
2.6.8. При ухудшении качества работы, надбавки за высокую результативность и (или) высокие достижения в работе, за высокую квалификацию и качество работы отменяются руководителем учреждения путем издания соответствующего приказа. Одним из факторов ухудшения работы является приказ о наложении взыскания.

2.7. Стимулирующие выплаты за работу, связанную с педагогической деятельностью из ФНД.

2.7.1. Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
2.7.2. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время. Размер выплат определяется путем суммирования баллов, полученных работником по критериям и показателям эффективности и качества профессиональной деятельности (Приложения №1 к данному Положению).
«Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 45»), за отчетное полугодие на основании подтверждающих документов, представленных в форме карты самоанализа педагога, аналитических справок, отзывов,

опросных листов, грамот, дипломов, сертификатов и т.д.. Количество полученных работников баллов за предыдущее полугодие утверждается решением Экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБДОУ № 45 (далее – Экспертная комиссия) и фиксируется в итоговой оценочной ведомости, с которой работник знакомится под личную подпись.
2.7.3. В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла
2.7.4. Исходя из размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов, определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога.
2.7.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как основным педагогическим работникам, так и совместителям.
2.7.6. Размер стимулирующих выплат в баллах и рублях устанавливается на период с 01 января до 30 июня и с 01 июля до 31 декабря.

3. Премирование сотрудников

3.1. Премирование работников ГБДОУ № 45 может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда.
3.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам либо по окончании отчетного периода (за месяц, квартал, за полугодие, за год) при наличии оснований и средств. В ГБДОУ № 45 может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения.
3.3. Предложение о премировании работников вносит руководитель образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.
3.4. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ № 45 по должностям согласно штатному расписанию.
3.5. Решение о премировании заведующего принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.
3.6. Премия работникам распределяется коллегиально членами Комиссии, оформляется соответствующим протоколом и утверждается приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах (в рублях) либо в процентах к должностному окладу.
3.7. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.
3.8. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее 60 лет и далее через каждые 5 лет. Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников к юбилейным и праздничным датам учитывается их стаж работы в учреждении.
3.9. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ № 45 .
3.10. При определении размера премиальных выплат могут быть учтены следующие критерии и показатели:
- отношение к проведению значимых для учреждения мероприятий;
- умение налаживать взаимоотношения в коллективе;
- участие в общественной жизни учреждения;
- проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;

- внесение конструктивных предложений о способах разрешения существующих проблем;
- выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- организация деятельности, способствовавшей существенному росту достижений воспитанников;
- качественное и оперативное выполнение поручений руководителя;
- осуществление экспериментальной и исследовательской работы;
- обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта.

4. Источники финансирования и порядок формирования фонда для начисления работникам компенсационных и стимулирующих выплат (включая премирование персонала), применения иных форм поощрения за труд, установления гарантий и компенсаций работникам.

4.1. Все выплаты, носящие характер компенсационных и стимулирующих (включая премирование персонала), применение иных форм поощрения за труд, установление гарантий и компенсаций работникам, осуществление выплат социального характера производятся в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников, предусмотрены в коллективном договоре и не могут рассматриваться как нецелевое использование средств.
4.2. Источником выплат, указанных в пункте 4.1., могут являться:
- фонд надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих ГБДОУ № 45;
- фонд экономии фонда заработной платы ГБДОУ № 45;
- внебюджетные средства ГБДОУ № 45 от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
4.3. Фонд надбавок и доплат устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств и в пределах утвержденных ассигнований.

Показатели эффективности деятельности педагогов
ГБДОУ детский сад № 45 Невского района Санкт-Петербурга

Ф.И.О. педагога _____
Должность педагога_____

№	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Шкала оценивания	Оценка	
				Самооценка педагога в баллах	Оценка Комиссии в баллах
1.	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ОП ДО.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по ОО ОП ДО.	Проведение педагогического мониторинга, с обоснованным анализом результатов и определением перспектив дальнейшей работы: **1 балл** Нарушение установленных сроков представления отчетности, отсутствие педагогического мониторинга: **минус 1 балл**		
2.	Участие (**очное**) воспитанников группы в выставках, конкурсах, соревнованиях районного, городского и ОО уровней	Доля мероприятий ОО, районного и городского уровней, в которых воспитанники группы принимали участие	**2.1 Педагог <u>самостоятельно</u> готовит детей (не более 2 детей или 1 подгруппы в конкурсе)** Участие городской и районный уровень: **5 баллов,** уровень ОО: **1 балл** С получением призовых мест: городской: **15 баллов,** районный: **10 баллов,** уровень ОО: **3 балла**		
			Обоснование: положения, заявки на участие, подписанные руководителем ОО, дипломы		
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	**3.1** Посещаемость воспитанниками ОО: 91-100% : **5 баллов** 81-90% : **3 балла** 71 – 80%: **2 балла** 61-70%: **1 балл**		
			Обоснование: информационная справка		
		Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы	**3.2** Снижение уровня заболеваемости воспитанников ОО: От 0% до 7% : **3 балла** От 8% до15%: **2 балла** От 16%до 20%: **1 балл** Выше 20% : **0**		
			Обоснование: информационная справка		
		Отсутствие травматизма у детей.	**3.3** Отсутствие травматизма у детей: **1 балл** Наличие травмы: **минус 100% (единовременно)**		
			Обоснование: акт		
		Превышение наполняемости групп	**3.4** Для педагогов коррекционных групп (кроме учителя – дефектолога, педагога - психолога) ***по 1 баллу*** *за каждого ребёнка свыше нормы*		
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Активное участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации	**4.1 Не более 2-х мероприятий.** Выступление на МО, конференциях, педсоветах, семинарах, круглых столах и т.п. Всероссийский: **15 баллов** Городской: **15 баллов** Районный: **10 баллов** ОО уровень: **5 баллов**		
			Обоснование: программа мероприятия, конспект, лист регистрации		
			4.2 Не более 2-х курсов От 16 час. – **1балл** От 36 час. – **2балла** От 72 час. -**3 балла**		
			Обоснование: копия - свидетельство, удостоверение, сертификат		

		Посещение открытых мероприятий на базе района, города, вне рабочее время	**4.3 Не более 2-х мероприятий: 2 балла (за каждое посещение)**		
			Обоснование: лист регистрации, с подписью и печатью		
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный, ОО уровни)	**4.4** Участие в профессиональных конкурсах. **Не более 3-х конкурсов** Участие городской и районный уровень: **5 баллов,** уровень ОО: **1 балл** С получением призовых мест: городской: **15 баллов,** районный: **10 баллов,** уровень ОО: **5 баллов**		
			Обоснование: положения, заявки на участие, подписанные руководителем ОО, дипломы		
		Свободное владение и применение в работе ИКТ	**4.5** Разработка конспекта и проведение **одного открытого мероприятия** с использованием ИКТ: **5 баллов**		
			Обоснование: конспект, лист регистрации		
		Реализация проектной деятельности	**4.6** Разработка и реализация проектов (план реализации проекта, открытое мероприятие в рамках проекта), работа в творческих группах 1 (день, неделя, месяц): **1балл** 2-5 месяцев: **3 балла** 6 мес. и свыше: **5 баллов**		
			Обоснование: план мероприятия, конспекты открытых мероприятий, лист регистрации		
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	**5.1** Качественное участие в работе конкурсной комиссии ОО: **2 балла** Активное участие в работе конкурсной комиссии (района, города): **3 балла**		
			Обоснование: приказ, план мероприятий		
			5.2 Участие в выборных органах, комиссиях, субботниках, дежурства и т.п.: ПДД: **6 баллов** Б/Л: **2 балла** Мат/ стимул: **6 баллов** Другое по факту: **1балл**		
			Обоснование: приказ, информационная справка		
			5.3 Подмена отсутствующих сотрудников (**выплата производится единовременно**), за каждый день подработки**: 0,5 балла,** за б/л – минус сумма, пропорционально отработанным дням месяца		
			Обоснование: приказ, информационная справка		
			5.4 Подготовка и участие в мероприятиях воспитанников ОО (в качестве актера, оформителя, костюмера, ведущего) **актеры: эпизодическая роль: 5 баллов** **главная роль, ведущий: 10 баллов** **остальные в зависимости от сложности: 1- 5 баллов**		
			Обоснование: информационная справка		
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов и участников конкурсов (наставничество)	**6.1** Наставничество - осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3-х лет**: 6 баллов**		
			Обоснование: приказ, информационная справка		
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации, аттестации	Прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	**7.1** Успешное прохождение независимой оценки профессиональной квалификации: **2 балла**		
			Обоснование: копия удостоверения		
		Наличие индивидуального образовательного маршрута профессионального роста	**7.2** Разработка и успешная реализация ИОМ: **2 балла** **Не реализуется ИОМ: минус 1 балл, отсутствие ИОМ: минус 1 балл**		
			Обоснование: копия ИОМ (соответствие требованиям Профстандарта)		
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей	**8.1** Отсутствие обоснованных жалоб: **1 балл** Наличие обоснованных жалоб: **минус 10 баллов (единовременно)**		
			Обоснование: копия заявления (жалобы)		

	образовательного процесса	(законных представителей воспитанников)			
		Информационно - методическое сопровождение родителей (законных представителей)	**8.2** Качественная подготовка и проведение тематического родительского собрания: **3 балла**		
			Обоснование: утвержденный конспект, протокол, лист регистрации		
			8.3 Разработка и проведение мероприятия с родителями (вне рабочей программы): **3 балла (не более 2-х мероприятий)**		
			Обоснование: утвержденный конспект, лист регистрации		
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	**9.1** Своевременное и качественное ведение необходимой документации: **3 балла** Наличие обоснованных замечаний, частичное ведение документации: **2 балла** Отсутствие необходимой документации: **0 баллов**		
			Обоснование: итоги контроля		
10	Обеспечение доступности качественного образования	Реализация программ поддержки одаренных детей	**10.1** Разработка и реализация авторской программы «Одаренные дети» **2 балла**		
			Обоснование: титул утвержденной программы, аналитическая справка		
	Сумма Баллов ограничена до 100		**ИТОГО:**		

Заключение экспертной комиссии: Сумма баллов по показателям _____

Дата _____ Подпись педагога _____/__