ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБДОУ № 30
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол № 9 от 21.08.2020

УТВЕРЖДАЮ
Приказом заведующего
ГБДОУ № 30
Приморского района
Санкт-Петербург
от 21.08.2020 № 47/2-ОД

Богданова Светлана Геннадьевна
2021.11.04 22:34:40 +03'00'

Положение
о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 30 Приморского района Санкт-Петербурга
(Новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке материального стимулирования работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 30 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ, Образовательная организация) разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников ГБДОУ № 30; создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников; обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей; привлечения молодых специалистов; обеспечения взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников; создания стимулов для повышения профессионального уровня; внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса; роста профессионального мастерства; исключения уравнительности в оплате труда; оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда; закрепления кадров.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих

деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2012 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;

- Приказом Минобрнауки Российской Федерации 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, и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256";

- Распоряжением 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»;

- Письмом Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;

- Уставом ГБДОУ;

- Коллективным договором ГБДОУ;

- другие нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты компенсационного и надбавки стимулирующего характера;

должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

доплаты - дополнительные выплаты, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

молодой специалист - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

материальная помощь - помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер;

надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный и временный характер;

НДФЛ - налог на доходы физических лиц;

премия - поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

рабочая ставка - гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к категории «Рабочие» с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

система оплаты труда - применяемый в ГБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными и трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

социальные выплаты компенсационного характера - дополнительные меры социальной поддержки педагогическим работникам, направленные на возмещение понесенных ими расходов социального характера;

фонд оплаты труда (далее ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств Санкт-Петербурга;

фонд надбавок и доплат (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;

фонд материального стимулирования (далее - ФМС) – фонд, складывающийся из фонда надбавок и доплат, и денежных средств, полученных путем экономии фонда оплаты труда, из которого формируется условно переменная часть заработной платы работников ГБДОУ (выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, премии, материальная помощь).

1.3. При разработке определении видов и порядка материального стимулирования работников ГБДОУ учтены следующие принципы:

- принцип соответствия законодательной базе системы образования Российской Федерации и Санкт-Петербурга в частности;

- принцип справедливого установления заработной платы за труд, а именно, равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при оплате труда;

- принцип создания равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- принцип обеспечения зависимости величины заработной платы каждого работника от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- принцип систематизации выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;

- принцип использования материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

1.4. ГБДОУ самостоятельно определяет виды материального стимулирования и их размеры в пределах полученных ассигнований.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам ГБДОУ.

1.6. Все виды материального стимулирования направлены на формирование условно переменной (компенсационно-стимулирующей) части заработной платы работников ГБДОУ, которая не является обязательной и выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к постоянной (базовой, гарантированной) части заработной платы при наличии средств.

1.7. Все виды материального стимулирования облагаются налогом на доходы физических лиц в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Основание для установления любого вида материального стимулирования является приказ заведующего ГБДОУ.

1.9. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ГБДОУ.

1.10. Положение принимается органом самоуправления ГБДОУ - Общим собранием работников ГБДОУ, после чего утверждается заведующим ГБДОУ. Изменения и дополнения к Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.11. Размер выплат из фонда материального стимулирования может быть снижен или полностью отменен:

- в случае сокращения фонда надбавок и доплат ГБДОУ;

- в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе заведующего ГБДОУ или в служебных записках руководителей структурных подразделений;

- на время отсутствия работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков;

- за нарушение инструкций любого вида и трудовой дисциплины;

- за наличие обоснованных жалоб от родителей.

1.12. Положение принимается на неопределенный период.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Источниками формирования фонда материального стимулирования работников ГБДОУ являются: фонд надбавок и доплат ГБДОУ и экономия фонда оплаты труда работников ГБДОУ. Меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников финансирования.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ГБДОУ.

2.3. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонд оплаты труда работников ГБДОУ;
- фонд надбавок и доплат ГБДОУ.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку ГБДОУ. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

2.5. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается учредителем ГБДОУ в пределах утвержденных ассигнований.

2.6. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

2.7. К условно переменной части заработной платы работника относятся выплаты из фонда материального стимулирования.

3. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

3.1. В ГБДОУ могут быть установлены следующие виды материального стимулирования:

- доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в одной и той же организации (в ГБДОУ);
- социальные выплаты компенсационного характера;
- выплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- выплаты стимулирующего характера за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- премирование;
- материальная помощь;
- надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам специальной оценки условий труда;
- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

3.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам производится из ФНД и устанавливаются в пределах утвержденного ФНД.

3.3. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы фиксированной суммой в рублях.

3.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) так и на неопределенный срок.

3.5. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, кроме стимулирующих выплат педагогическому персоналу, определяется заведующим Образовательного учреждения и утверждается приказом.

3.6. Размер и целесообразность доплат и надбавок устанавливается Комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ. Порядок работы Комиссии регулируется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением и Положением о Комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ. Комиссия заседает один раз в месяц, каждый третий четверг месяца. Количество членов Комиссии должно быть нечетным. В ее состав входят: сотрудник администрации ГБДОУ, педагогический сотрудник ГБДОУ, не педагогический сотрудник ГБДОУ и секретарь.

3.7. Стимулирующие выплаты педагогам устанавливаются Комиссией по выплатам стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ. Порядок работы Комиссии регулируется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением и Положением о Комиссией по оценке показателей эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ.

3.8. Избрание (переизбрание) членов Комиссий происходит в начале каждого учебного года. Члены Комиссии избираются на Общем собрании работников ГБДОУ и утверждаются приказом заведующего ГБДОУ.

4. Порядок установления доплат компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в одной и той же организации (в ГБДОУ)

4.1. Статьей 60.2 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) установлены три возможных варианта выполнения работником дополнительной работы без освобождения его от основной работы в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены):

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Под расширением зон обслуживания и увеличением объема выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы понимается замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Выполнение дополнительной работы для замещения временно отсутствующего работника может быть во всех трех формах.

4.2. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа заведующего ГБДОУ в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника (в случае замещения - для педагогических работников в часах, для непедагогических работников – днями).

5. Порядок установления социальных выплат компенсационного характера

5.1. Социальные выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки, которые предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в ГБДОУ по трудовому договору.

5.2. Назначение, размер, периодичность и порядок предоставления социальных выплат компенсационного характера определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга и осуществляются на основании распоряжения учредителя.

5.3. В ГБДОУ могут быть установлены социальные выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам ГБДОУ	2 000 руб. - молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о высшем образовании; 1 500 руб. -молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена.	Отвечает одновременно следующим требованиям: - впервые получил высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; - впервые приступил к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; - состоит в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы.	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующем полученному образованию	Ст. 3-1, приложение 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга». Распоряжение учредителя ГБДОУ
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	50% от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт- Петербурге.	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; стаж педагогической работы до 3-х лет.	Ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет.	п.5 ст.45 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга». Распоряжение учредителя ГБДОУ.
Денежная компенсация затрат для организации	2,5 базовой единицы	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; наличие	Один раз в пять лет	п.6 ст.45 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс

отдыха и оздоровления		подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсация, были получены работников не менее, чем 5 лет назад.		Санкт-Петербурга». Распоряжение учредителя ГБДОУ.

5.4. Денежная выплата молодым специалистам рассчитывается по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

6. Порядок установления выплат компенсационного характера из фонда надбавок и доплат

6.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

Вид выплат	Ограничения или рекомендации по размеру выплат	Основание
За работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда	От 4% до 12 % от ставки с учетом карт специальной оценки условий труда.	Ст. 147 ТК РФ; Карты специальной оценки условий труда (далее СОУТ), проведенной в ГБДОУ в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Минтруда России от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»; Приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»; п. 6.2. настоящего Положения.
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее чем в двойном размере: не менее двойной части оклада за час работы	Ст.111, ст.153 ТК РФ; Коллективный договор ГБДОУ; п.6.3. настоящего Положения.
За сверхурочную работу	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере	Ст.152 ТК РФ; Коллективный договор ГБДОУ; п.6.4 настоящего Положения.
Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час	Ст.154 ТК РФ; Коллективный договор ГБДОУ; п.6.5. настоящего Положения.
Доплаты, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей	Устанавливается фиксированной величиной Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в зависимости от объема дополнительной работы	п.6.6. настоящего Положения.

	в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада	
Доплаты к должностному окладу руководителя, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей		Приказ учредителя ГБДОУ

6.2.Доплаты компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с картами специальной оценки условий труда ГБДОУ в процентном отношении к должностным окладам и рабочим ставкам работников:

Наименование выплаты	**Размер выплаты**	**Фактор, обусловливающий получение выплаты**
За вредные условия труда	Помощник воспитателя – 4% Шеф-повар – 4% Повара – 4% Кухонный рабочий – 4%. Мойщик посуды – 4% Кладовщик – 4% Машинист по стирке белья – 4% Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 4% Уборщик служебных помещений – 4%	Специальная оценка условий труда

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников – внутренних совместителей. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ, утверждаются руководителем ГБДОУ и оформляются отдельным приказом.

6.3. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается заведующим, и оформляется отдельным приказом.

6.4. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливается Комиссией по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается заведующим, и оформляется отдельным приказом.

6.5. Размер и периодичность доплат за работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается Комиссией по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ в соответствии со ст.154 ТК РФ по факту выполнения работы в процентном отношении от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается заведующим ГБДОУ и оформляется отдельным приказом.

6.6. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливается фиксированной величиной Комиссией по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается заведующим ГБДОУ оформляется отдельным приказом. Такого вида доплаты могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);
- на неопределенный период;
- по конечному результату выполненной работы.

Доплаты компенсационного характера, устанавливаемые по конечному результату работы и на определённый период:

Наименование выплаты	**Размер выплаты**	**Фактор, обусловливающий получение выплаты**	**Срок выплаты**
За ведение базы данных «Параграф» (кадры, движение воспитанников, имущества), программы по питанию Вижен Софт, работу с электронными базами учреждения, работу на государственных порталах bus.gov.ru, ЕИСИР	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За организацию и контроль разработки и исполнение мероприятий по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в ГБДОУ	До 10 000 руб.	Своевременный контроль, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За разработку организационно-распорядительной документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 10 000 руб.	Своевременная разработка и сдача документации, отсутствие замечаний	Единовременно
За организацию работы по поддержанию постоянной готовности технических систем управления, оповещения и связи пунктов управления по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 10 000 руб.	Своевременная организация работы, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За проверку соблюдений инструкций по эксплуатации средств связи, ведение документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 7 000 руб.	Фактическое исполнение, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За организацию работы и оформление табелей рабочего времени	До 5 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За организацию работы по обновлению официального сайта детского сада	До 20 000 руб.	Своевременное обновление информации на сайте, отсутствие замечаний надзорных органов	Ежемесячно
За управление персоналом площадки, расположенной по адресу: Комендантский пр., д.64 корп.2 строение 1	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За разработку проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	До 10 000 руб.	Фактическое исполнение	Единовременно
За взаимодействие с представительными органами работников по вопросам условий и охраны труда и трудовых договоров с работниками по вопросам охраны труда	До 8 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно

За управление административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержкой ГБДОУ	До 15 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За оформление интерьера учреждения (проведение мелкого косметического ремонта, изготовление предметов интерьера)	До 5 000 руб.	Фактическое исполнение	Устанавливается на срок выполнения
За организацию конференций, презентаций и других мероприятий с привлечением мультимедийной техники	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Устанавливается на срок выполнения
За организацию системы работы складского хозяйства, учет товарно-материальных ценностей	До 8 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За обеспечение сохранности, технического и сервисного обслуживания приобретенного оборудования	До 5 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За успешную подготовку и сдачу учреждения к новому учебному году	До 30 000 руб.	Фактическое исполнение	Единовременно
За своевременное и качественное оформление документации по различным разделам работы ГБДОУ	До 20 000 руб.	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За сортировку и обработку документов, перевод документов в электронный вид	До 5 000 руб.	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За руководство и организацию работы по внедрению инновационных педагогических технологий	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За ведение и систематическое обновление сайта учреждения	До 20 000 руб.	Своевременное обновление информации на сайте, отсутствие замечаний надзорных органов	Ежемесячно
Формирование и загрузка данных в систему электронного архива	До 7 000 руб.	Своевременное формирование электронного архива, отсутствие замечаний	Ежемесячно
Выполнение работ по созданию графических образов документов в системе электронного архива	До 7 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
Ведение приема документов с подготовкой акта или описи для архивного хранения	До 7 000 руб.	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний	Устанавливается на срок выполнения
За проверку у сотрудников наличия подлинных документов по воинскому учету, наличие мобилизационных предписаний, заполнение личных карточек, сверку сведений о воинском учете, внесение изменений в личных карточки, оповещение граждан о повестках	До 10 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За ведение документов по пожарной безопасности	До 15 000 руб.	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За работу по дорожно-транспортной безопасности (составление программы по детской дорожной безопасности, задействование электронных ресурсов, разработка концепции по детской дорожной безопасности по обучению детей безопасному участию в дорожном движении, составление маршрутов движения детей)	До 15 000 руб.	Своевременное выполнение работы, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За комплексное формирование и обеспечение доступной среды согласно нормативно-правовым	До 8 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно

требованиям			
За обеспечение документации по доступной среде в рамках нормативно-правовых требований	До 7 000 руб.	Своевременное обеспечение документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За оформление документации по антикоррупционной и антитеррористической деятельности	До 8 000 руб.	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За погрузочно-разгрузочные работы, не входящие в круг основных обязанностей	До 7 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За ведение хозяйственной деятельности	До 8 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За работу по благоустройству территории (посадка растений, уход за клумбами, огородом, уборка снега)	До 25 000 руб.	Фактическое исполнение	Устанавливается на срок выполнения
За подготовку и успешное проведение летнего оздоровительного сезона	До 25 000 руб.	Фактическое исполнение	Единовременно
За участие в мероприятиях, направленных на поднятие имиджа ГБДОУ	До 50 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За информационно-аналитическое сопровождение инновационной деятельности ГБДОУ, планирование и мониторинг инновационной деятельности, сопровождение процедур реализации инновационных проектов, управление реализации инновационной деятельности	До 50 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За работу с медицинскими книжками	До 5 000 руб.	Отсутствие замечаний	Ежемесячно
За разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно

6.7. Доплаты к должностному окладу заведующего ГБДОУ за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом учредителя с учетом деятельности за отчетный период.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат

7.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание
Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого показателя критерия занимаемой должности	Распоряжение 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»; п.7.2. настоящего Положения; Приложение 1
Надбавки непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда	За интенсивность труда – до 40 000 руб. За высокое качество (результативность) работы – до	п.7.3.настоящего Положения

	60 000 руб.	
Надбавки к должностному окладу руководителя за высокое качество (результативность) работы, интенсивность		Приказ учредителя ГБДОУ

7.2. Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливаются в соответствии с эффективными показателями их деятельности (см. Приложение 1).

Эффективность деятельности педагогического работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

Основанием для выплат за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда является выполнение критериев оценки деятельности педагогических работников ГБДОУ.

Распределение надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда на основе показателей эффективности деятельности осуществляется Комиссией по выплатам стимулирующего характера по показателям эффективной деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 30 Приморского района Санкт-Петербурга.

Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности педагогического работника.

Все педагогические работники ГБДОУ ежемесячно заполняют карту самоанализа результативности профессиональной деятельности за текущий месяц. На заседании Комиссией по выплатам стимулирующего характера по показателям эффективной деятельности педагогических работников ГБДОУ анализируются карты самоанализа с учетом самооценки самого педагогического работника, служебных записок заместителей заведующего и наличия индикаторов критерии выносится решение о сумме баллов, набранных каждым педагогом за рассматриваемый период и отображается в протоколе заседания указанной Комиссии.

О количестве подтвержденных набранных баллов педагогический работник знакомится под роспись в листе ознакомления (Приложение к протоколу заседания Комиссии).

В случае несогласия педагогического работника с решением Комиссии по выплатам стимулирующего характера по показателям эффективной деятельности педагогических работников ГБДОУ, педагогический работник имеет право обратиться в Комиссию по выплатам стимулирующего характера по показателям эффективной деятельности педагогических работников ГБДОУ с апелляцией в письменном виде.

Апелляция педагогического работника рассматривается на ближайшем следующем заседании Комиссии по выплатам стимулирующего характера по показателям эффективной деятельности педагогических работников ГБДОУ.

О размере надбавки в баллах и стоимости одного балла педагогический работник знакомится под роспись в соответствующем приказе, утвержденным заведующим ГБДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии по выплатам стимулирующего характера по показателям эффективной деятельности педагогических работников ГБДОУ.

Вновь поступившим на работу в ГБДОУ педагогическим работникам надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования,

установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам, только по тем критериям, где могут быть предъявлены индикаторы критерия. Если в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии.

При наличии письменных обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, взысканий, зафиксированных в приказах заведующего ГБДОУ в любом из шести месяцев, надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями деятельности педагогического работника снимаются на все следующее полугодие.

В случае снятия взыскания до истечения вышеуказанного периода, решением комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника надбавка за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда по эффективным показателям его деятельности устанавливается с даты, следующей за датой приказа по отмене дисциплинарного приказа.

7.3. Размер надбавок непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ Комиссией по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ в твердом денежном эквиваленте, утверждается заведущим ГБДОУ и оформляется отдельным приказом. Такого вида надбавки могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);
- на неопределенный период;
- по конечному результату выполненной работы.

Вновь поступившим на работу в ГБДОУ непедагогическим работникам надбавки устанавливаются только на очередном запланированном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ. На период с момента приема на работу непедагогического работника и до очередного заседания Комиссии по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ надбавки не предусмотрены Положением о комиссии по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ.

Если в трудовом договоре с непедагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ.

7.4. Надбавки к должностному окладу заведующего ГБДОУ за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются приказом администрации Приморского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.

8. Порядок премирования

8.1. Премирование - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы.

8.2. Денежные средства на дополнительное вознаграждение (премии) работников ГБДОУ выделяются в случаях:

- экономии фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- экономии фонда должностных окладов и фонда рабочих ставок ГБДОУ;
- дополнительное финансирование по распоряжению учредителя ГБДОУ.

8.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в улучшении результатов работы Образовательной организации.

8.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Образовательной организации и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

8.5. Премирование заведующего ГБДОУ производится на основании решения администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

8.6. В ГБДОУ может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.

Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременно безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном настоящим Положением порядке в соответствии с критериями премирования для данной категории работников.

Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника ГБДОУ:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ;
- за напряженность и интенсивность выполняемой работы;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей ГБДОУ и др.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней;
- за выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- за эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.);
- за значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города, страны на различных уровнях (районный, городской, международный): участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.

В ГБДОУ может производится 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.

8.7. Предложение о премировании работников вносит заведующий образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается заведующим ГБДОУ по представлению Комиссий. Объем премии составляется из фактических показателей премирования на основе индивидуальной оценки труда каждого работника.

8.8. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ по должностям согласно штатному расписанию.

8.9. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ, оформляется соответствующим протоколом и приказом заведующего ГБДОУ. Премии, вне зависимости от их вида, устанавливаются в абсолютной величине и твердом денежном эквиваленте по отношению к должностным окладам (рабочим ставкам) работников ГБДОУ.

8.10. Размер премии зависит от личного вклада работника в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

8.11. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

8.12. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 25-летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет. Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников ГБДОУ к юбилейным и праздничным датам учитывается их стаж работы в области образования.

8.13. Премии работникам ГБДОУ недавно принятым на работу и проработавшим в Образовательной организации менее года устанавливаются по усмотрению администрации ГБДОУ.

8.14. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам ГБДОУ с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ.

8.15. Основными условиями построения системы премирования ГБДОУ являются:

- справедливость (сбалансированность занятости и интенсивности труда с размером премии);

- возможность прямого (непосредственного) влияния работников ГБДОУ на величину (повышение, или снижение) показателей премирования. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.16. Условия, при которых премия не начисляется или снижается:

- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;

- нарушение безопасности и противопожарной защиты;

- не соблюдение санитарных норм и правил;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу работодателя;
- нарушение воспитательно-образовательного процесса по вине работника;
- отсутствие работника на работе более 50% рабочего времени расчетного периода.

9. Порядок установления материальной помощи

9.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы.
Материальная помощь выплачивается работнику ГБДОУ для обеспечения социальных гарантий и, как правило, оказывается работникам ГБДОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзной организацией и общего собрания работников ГБДОУ.

Материальная помощь может выплачиваться работнику к отпуску, на лечение, в целях социальной помощи.

9.2. Материальная помощь может быть целевой и нецелевой.

Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов работника ГБДОУ.

Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения работника ГБДОУ. В случае выделения целевой материальной помощи работник ГБДОУ предоставляет в Образовательную организацию документы, подтверждающие целевое использование денежных средств. При предоставлении нецелевой материальной помощи такие документы не требуются.

9.3. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации ГБДОУ и зависит от материального положения Образовательной организации.

9.4. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работника, его должности и квалификации.

9.5. Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего ГБДОУ.

9.6. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- утрата или повреждение жизненно необходимого имущества (пожар, наводнение, землетрясение и иные проявления сил природы; диверсия, военные действия, блокады, забастовки, эпидемии и т.д.);
- для приобретения дорогостоящих медикаментов или оплаты экстренных медицинских услуг;
- в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников;
- в связи с вступлением в брак.

10. Порядок установления выплат на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге

10.1. Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-

Петербурге устанавливается ежемесячно всем работникам ГБДОУ, при условии, что эти работники отработали норму рабочего времени и исполнили трудовые обязанности (нормы труда).

10.2. Размер минимальной заработной платы включает в себя:

- рабочую ставку (должностной оклад) работника ГБДОУ в соответствии с тарификационным списком;

- доплаты компенсационного характера за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ в текущем месяце по конечному результату работы или на определенный период из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;

- надбавки стимулирующего характера за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ (для педагогических работников дополнительно - Комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ) в текущем месяце из фонда надбавок и доплат;

- премии, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ;

- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге не устанавливается, если минимальный размер заработной платы достигнут за счет других вышеперечисленных видов материального стимулирования.

10.3. Размер выплаты на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливается комиссией по распределению фонда материального стимулирования и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

Приложение 1
к Положению
о материальном стимулировании работников
ГБДОУ № 30 Приморского района Санкт-Петербурга

Показатели и критерии эффективности деятельности

На основании Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р и Положения о материальном стимулировании, установлении доплат и надбавок, выплаты премий и материальной помощи работникам ГБДОУ № 30 Приморского района Санкт-Петербурга, стимулирующие выплаты педагогических работников могут снижены в следующих случаях:

- При дисциплинарном взыскании за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям до 50%;
- При детском травматизме по вине работника до 100%;
- При нарушении инструкции по охране жизни и здоровья детей до 100%;
- При низкой исполнительской дисциплине до 50%;
- При халатном отношении к сохранности материально-технической базы до 50%;
- При нарушении правил внутреннего трудового распорядка до 50%;
- При наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) до 50%;
- При нарушении Кодекса этики и служебных отношений до 50%;
- При доказанных фактах коррупционных проявления до 100%.

Приложение 2
к Положению
о материальном стимулировании работников
ГБДОУ № 30 Приморского района Санкт-Петербурга

Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам

1.1. Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (далее – Порядок расчета) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 30 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработан в соответствии с:

- Распоряжением 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»;
- штатным расписанием ГБДОУ.

1.2. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогического работника производится по формуле:

НПЭД = СБ*ОКБ,

где НПЭД – размер надбавки (в денежном эквиваленте) по показателям эффективности деятельности,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

1.3. Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей эффективности деятельности производится по формуле:

СБ = НП/ОБ,

где СБ – стоимость 1 балла,

НП – часть фонда надбавок и доплат ГБДОУ, приходящаяся на надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями их деятельности,

ОБ – общее количество баллов всех педагогических работников ГБДОУ.