

«ПРИНЯТО»
Общим собранием
работников
ГБДОУ № 36
Протокол № 1
от 29.08.2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заседующий ГБДОУ
Кламова Е.А.

Приказ № 21-160
от 29.08.2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о
материальном стимулировании
и иных выплатах работникам
ГБДОУ
детский сад № 36
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург.

2019 год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников (далее – Положение) ГБДОУ детский сад № 36 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (гл.10 ст.57; гл.2, ст.111, ст.133-135, ст.143-147, ст.152-155; гл.52 ст.333; гл.55 ст.350);

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»;

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»;

Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»
Законом Санкт-Петербурга «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" от 17 июля 2013 года N 448-81.(с изменениями на 24 апреля 2018 года);

Постановления 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».

Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256";

Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

Методическими рекомендациями по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к письму от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении методических рекомендаций по введению эффективных контрактов», подписанного исполняющим обязанности председателя Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга Ю.В.Соляниковым);

Законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (с изменениями на 19 декабря 2018 года);

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» (с изменениями на 21 февраля 2018 года);

Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №589 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»; Приказ от 20 февраля 2014 года N 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (с изменениями на 19 апреля 2017 года);

Приказом 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» (с изменениями на 20 февраля 2014 года);

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

Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в Федеральных бюджетных учреждениях» (с изменениями на 17 сентября 2010 года);

Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в Федеральных бюджетных организациях»;

Уставом ГБДОУ и Коллективным договором ГБДОУ.

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;

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;

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;

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

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

премия – денежное материальное поощрение работника;

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

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)

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

материальная помощь - помощь, оказываемую нуждающимся работникам учреждения в денежной форме;

НДФЛ – налог на доходы физических лиц, прямой федеральный налог.

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

- принцип соответствия законодательной базе системы образования Российской Федерации;
- принцип справедливого установления заработной платы за труд: 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 определяет возможные виды материального стимулирования работников ГБДОУ и порядок их установления.

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.

1.8. Основанием для установления любого вида материального стимулирования является приказ руководителя ГБДОУ.

1.9. Установление премий, материальной помощи, выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам, в пределах фонда надбавок и доплат ГБДОУ, производится руководителем учреждения, в определенных случаях на основании решения комиссии по материальному стимулированию работников ГБДОУ (далее – Комиссия). Состав Комиссии обсуждается на Общем собрании работников ГБДОУ и утверждается приказом руководителя. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по материальному стимулированию работников ГБДОУ на принципах коллегиальности, открытости, гласности, объективности и целостности оценки.

1.10. 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 работником ГБДОУ, зафиксированных в приказе руководителя ГБДОУ или в служебных записках заместителей руководителя ГБДОУ;
- 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.

1.11. Надбавки и доплаты работнику могут быть установлены в трудовом договоре на весь срок его действия, а также могут быть оформлены приказом заведующего на определенный срок

(учебный год, полугодие, квартал, месяц и на период выполнения работ). Также надбавки и доплаты могут носить разовый характер.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

2.1. Основной целью материального стимулирования работников является совершенствование образовательной деятельности в ГБДОУ за счет решения следующих задач:

- усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении эффективности своей трудовой деятельности;
- обеспечение материальной базы для развития и закрепления высококвалифицированного кадрового потенциала и молодых специалистов;
- обеспечение социально-экономической защиты работников ГБДОУ;
- повышение ответственности работников при выполнении своих должностных обязанностей.

3. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

3.1. Источниками формирования фонда материального стимулирования работников являются фонд надбавок и доплат ГБДОУ и экономия фонда оплаты труда работников ГБДОУ.

3.2. 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.

3.3. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

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

3.4. 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.

3.5. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается учредителем ГБДОУ.

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

3.7. К условно переменной части заработной платы работника относятся выплаты в целях материального стимулирования.

4. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

4.1. 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);
- выплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- социальные выплаты компенсационного характера;
- премирование;
- материальная помощь.

4.2. Размер и период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, утверждается приказом руководителя ГБДОУ

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ В ОДНОЙ И ТОЙ ЖЕ ОРГАНИЗАЦИИ (В ГБДОУ).

5.1. 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 (замещение).

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

5.1.2. **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.

5.1.3. **Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (замещение)** 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) либо замещение вакантной должности.

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

5.2. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы, устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа руководителя ГБДОУ:

- в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) в случае замещения, расширения зоны обслуживания, совмещения должности не педагогического работника;
- в часах в случае замещения педагогического работника.

Совмещение двух и более педагогических должностей не допускается.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

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

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

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

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам ГБДОУ	В соответствии с законодательством	Впервые получили высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена. даты приёма; впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы.	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующем полученному образованию	Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 Распоряжение учредителя ГБДОУ
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	50 процентов 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 отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; наличие подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации, были получены работником не менее, чем 5 лет назад.	Один раз в пять лет	п.6 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение учредителя ГБДОУ

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

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ.

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

Вид выплат	Ограничения или рекомендации по размеру выплат	Ссылка на законодательные документы и локальные акты
<p>За работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда</p>	<p>Повышающий коэффициент от должностного оклада или рабочей ставки не превышает 0,12. С учетом карт аттестации рабочих мест</p>	<p>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.7.2. настоящего Положения</p>
<p>За работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>Не менее чем в двойном размере: не менее двойной части оклада за час работы</p>	<p>Ст.111, ст.153 ТК РФ Коллективный договор ГБДОУ п.7.3. настоящего Положения</p>
<p>За сверхурочную работу</p>	<p>За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере</p>	<p>Ст.152 ТК РФ Коллективный договор ГБДОУ п.7.4 настоящего Положения</p>
<p>Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)</p>	<p>Не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час</p>	<p>Ст.154 ТК РФ Коллективный договор ГБДОУ п.7.5. настоящего Положения</p>
<p>Доплаты, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей</p>	<p>Устанавливается фиксированной в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада</p>	<p>п.7.6. настоящего Положения</p>
<p>Доплаты к должностному окладу руководителя, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей</p>		<p>Приказ учредителя ГБДОУ</p>

7.2. 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.

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. Размеры выплат устанавливаются руководителем ГБДОУ в соответствии с картами специальной оценки условий труда, утверждаются и оформляются отдельным приказом.

7.3. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни устанавливаются руководителем ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, оформляются приказом.

7.4. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются руководителем ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, оформляются приказом.

7.5. Размер и периодичность доплат за работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливаются руководителем ГБДОУ в соответствии со ст.154 ТК РФ по факту выполнения работы в процентном отношении от рабочей ставки или должностного оклада, оформляются приказом.

7.6. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются фиксированной величиной руководителем ГБДОУ в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада, оформляется 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.

7.7. Максимальный размер компенсационных выплат работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормы, не может превышать 200% от должностного оклада.

7.8. Список доплат и надбавок работникам ГБДОУ может изменяться и пополняться в соответствии с условиями работы дошкольного учреждения.

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

8. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ.

Стимулирующие выплаты

Вид выплат	Ограничения или рекомендации по размеру выплат	Ссылка на законодательные, локальные акты и документы
Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого показателя критерия	Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев

<p>труда в соответствии с эффективными показателями</p>	<p>занимаемой должности</p>	<p>эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга» п.8.2. настоящего положения и Приложения 13-15 к настоящему Положению</p>
<p>Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда</p>	<p>В пределах размеров, соответствующих видам надбавок для занимаемой должности. Устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада</p>	<p>п.8.3. настоящего Положения и Приложения 1-12 к настоящему Положению</p>
<p>Надбавки к должностному окладу руководителя за высокое качество (результативность) работы, интенсивность</p>	<p>Устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада</p>	<p>Приказ учредителя ГБДОУ</p>

8.2. Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливаются в соответствии с эффективными показателями их деятельности (Приложение 13).

8.2.1. Количество баллов конкретного педагогического работника определяется по среднему значению по итогам работы шести месяцев Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ с учетом частичной самооценки самого педагогического работника, служебных записок или аналитических справок заместителей заведующего по УВР и АХР, медсестры, бухгалтерии, а также наличия индикаторов критерия. Надбавка устанавливается на следующее полугодие, в течение которого количество баллов остается неизменным. Размер надбавки в баллах фиксируется в протоколе заседания Комиссии по оценке эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ, а также в итоговой ведомости (Приложение 15).

8.2.2. О ежемесячной стоимости одного балла в текущем месяце педагогический работник знакомится дополнительно под роспись в бухгалтерии ГБДОУ.

8.2.3. Расчет размера надбавки педагогического работника производится ежемесячно бухгалтерией ГБДОУ в соответствии с Порядком расчета выплат по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (*Приложение 14*). Далее утверждается руководителем и оформляется приказом.

8.2.4. Вновь поступившим на работу в ГБДОУ педагогическим работникам надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по оценке эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ 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 по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ.

8.2.5. При наличии письменных обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, дисциплинарных взысканий (выговор), зафиксированных в приказах руководителя ГБДОУ в любом из шести месяцев отчетного периода, надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями деятельности педагогического работника снимаются на все следующее полугодие. Наличие дисциплинарного взыскания (замечание) влечет за собой снижение баллов в отчетном периоде.

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

8.3. Размер надбавок непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается по результатам оценочных листов Показателей и критериев эффективности деятельности работника (*Приложения 1-12*), утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом.

8.3.1. Надбавка устанавливается на полугодие (с ежемесячной выплатой в установленном размере). Размер надбавки работникам ГБДОУ устанавливается в баллах с эквивалентом 1-го балла в рублях или процентах от должностного оклада. Максимальный размер стимулирующей надбавки не может превышать 150% от должностного оклада в месяц.

8.3.2. Для установления стимулирующих выплат все работники ГБДОУ, за исключением заместителей заведующего и главного бухгалтера и заведующего хозяйством, предоставляют в Комиссию по материальному стимулированию работников ГБДОУ оценочный лист деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями эффективности их деятельности за отчетный период. Решение комиссии оформляется протоколом.

8.3.4. Решение об установлении размера стимулирующих выплат заместителям заведующего, главному бухгалтеру и заведующему хозяйством руководитель ГБДОУ принимает самостоятельно в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями эффективности их деятельности за отчетный период.

8.3.5. Вновь поступившим на работу в ГБДОУ непедагогическим работникам надбавки устанавливаются только на очередном запланированном заседании Комиссии по материальному стимулированию работников ГБДОУ.

8.3.6. На период с момента приема на работу непедагогического работника и до очередного заседания Комиссии надбавки не предусмотрены Положением о комиссии по материальному стимулированию работников ГБДОУ.

8.3.7. 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.

8.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заведующему, а также заместителям заведующего ГБДОУ. Основанием для выплаты является локальный акт (приказ) руководителя дошкольного учреждения.

8.5. Стимулирующие выплаты всем работникам ГБДОУ выплачиваются за фактически отработанное время.

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

9. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГБДОУ.

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

9.2. Денежные средства на дополнительное вознаграждение (премии) работников ГБДОУ в условиях вступления в силу эффективных контрактов с работниками выделяются в случаях:

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

9.3. Выплата премии работникам ГБДОУ осуществляется из сложившейся экономии по фонду оплаты труда. **Максимальный размер премии неограничен.**

9.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в улучшении результатов работы ГБДОУ.

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

9.6. Премирование руководителя ГБДОУ производится на основании решения администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

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

9.7.1.1. **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 и должностной инструкцией. Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном настоящим Положением порядке в соответствии с критериями премирования для данной категории работников.

9.7.1.2. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы учреждения в течение определенного периода осуществляется премирование всех или определенных категорий работников дошкольного учреждения.

9.7.1.3. Размер коллективной премии определяется на основании настоящего Положения по результатам протокола Комиссии по материальному стимулированию работников ГБДОУ. Оно оформляется приказом руководителя ГБДОУ.

9.7.2.1. Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника ГБДОУ. В этих случаях размер премии устанавливается непосредственно руководителем ГБДОУ. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников дошкольного учреждения осуществляется на основании приказа заведующего ГБДОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

9.7.2.2. В качестве критериев для определения размеров разовых премиальных выплат могут учитываться:

- общий трудовой стаж и стаж работы в данном учреждении;
- соблюдение норм трудовой дисциплины;
- отношение к проведению значимых мероприятий;

- умение налаживать взаимоотношения в коллективе;
- участие в общественной жизни учреждения и другие показатели деятельности работника.

9.7.2.3. Работники дошкольного образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения, в связи с государственными и профессиональными праздниками, за победу на профессиональных конкурсах и других случаях (на усмотрение руководителя ГБДОУ). Разовая премия может также быть выплачена отдельным сотрудникам за оперативность или выполнение важного задания.

9.8. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем ГБДОУ. Мнение заместителей руководителя, представителей профсоюзной организации ГБДОУ и членов Комиссии по материальному стимулированию работников ГБДОУ носит рекомендательный характер. Премирование работников производится только на основании приказа руководителя ГБДОУ.

9.9. Премии, вне зависимости от их вида, могут устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном соотношении к должностным окладам (рабочим ставкам) работников ГБДОУ.

9.10. Индивидуальное и коллективное текущее премирование осуществляется на основании показателей премирования.

9.11. Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия администрацией ГБДОУ решения о назначении и выплате премии в установленном порядке.

9.12. Премии недавно принятым на работу сотрудникам устанавливаются по усмотрению администрации ГБДОУ.

9.13. 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.

9.14. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

9.15. Условия, при которых премия не начисляется или снижается:
- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил пожарной безопасности и охраны труда;
- не соблюдение санитарных норм и правил;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства ГБДОУ, поручений администрации;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения;
- нарушение образовательной деятельности ГБДОУ по вине работника;
- отсутствие работника на работе более 50% рабочего времени расчетного периода.

10. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

10.1. **Материальная помощь** выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в сложных жизненных ситуациях. Материальная помощь может выплачиваться работникам ГБДОУ в целях социальной защиты в случаях, предусмотренных Коллективным договором.

10.2. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление работника с предоставлением подтверждающих документов или ходатайство на имя заведующего ГБДОУ с указанием причины для выплаты ему материальной помощи.

10.3. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель ГБДОУ. Мнение заместителей руководителя, представителей профсоюзной организации ГБДОУ и членов коллектива работников носит рекомендательный характер.

10.4. Размер материальной помощи руководителем устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

10.5. Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего ГБДОУ.

10.6. Материальная помощь может быть оказана только при наличии экономии фонда оплаты труда ГБДОУ. В некоторых случаях выплата материальной помощи может быть отсрочена на определенный срок (до появления фонда экономии).

10.7. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов работника.

10.8. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

№ п/п	Причина оказания материальной помощи	Периодичность выплаты	Максимальный размер выплаты от должностного оклада
1.	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети, сестра, брат)	единовременно	до 100%
2.	Оказание помощи семье умершего сотрудника ГБДОУ	единовременно	до 50%
3.	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника ГБДОУ	не более 1 раза в 2 года	до 200%
4.	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение близкого члена семьи	единовременно	до 100%
5.	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника	единовременно	до 200%
6.	В связи с тяжелым материальным положением	не более 1 раза в 2 года	до 100%
7.	При рождении ребенка	единовременно	до 50%

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ.

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

11.2. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзной организацией ГБДОУ, принимается коллегиальным органом в соответствии с Уставом ГБДОУ и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

11.3. Настоящее Положение вступает в силу со дня, указанного в приказе и действует до его отмены.

11.4. Все изменения и дополнения к настоящему утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего ГБДОУ.