

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 111
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 09.01.2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующим
ГБДОУ детского сада № 111
Невского района Санкт-Петербурга
Н.И. Дударева
Приказ № 3/1 от 10.01.23

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГБДОУ детского сада № 111
Невского района Санкт-Петербурга
Т.Е. Подовинникова

« 09 01 2023г. »
Профком
Детский сад № 111
Невского района
Санкт-Петербурга

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 111 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о порядке материального стимулирования работников (далее— Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 111 Невского района Санкт-Петербурга (далее—ГБДОУ) разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее—ТК РФ) (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 № 1061 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- ✓ 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 при введении эффективных контрактов»;
- ✓ Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- ✓ Законом Санкт-Петербурга «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга» от 17.07.2013 года № 448-81 (с изменениями на 24.04.2018).
- ✓ 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 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» с изменениями от 09.09.2019 г. № 2743-р;
- ✓ 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»;
- ✓ Методическими рекомендациями по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями 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 Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга Ю.В. Соляниковым);
- ✓ Законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (в редакции от 30.06.2022 г.);
- ✓ 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 21.02.2018 года);
- ✓ Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»;
- ✓ Приказом от 20.02.2014 года № 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» (в редакции от 12.05.2022 г.);
- ✓ 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 20.02.2014 года);
 - ✓ Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 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 17.09.2010 года);
 - ✓ Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в Федеральных бюджетных организациях;
 - ✓ СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи», утв. Постановлением Главного государственного врача РФ от 28.09.2020 № 28;
 - ✓ Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Утверждены решением Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (принимаются ежегодно);
 - ✓ Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге (принимаются ежегодно);
 - ✓ Соглашением между Комитетом по образованию и Межрегиональной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения социальных правовых гарантий работников образования и развития социального партнёрства;
 - ✓ Коллективным договором ГБДОУ;
 - ✓ Уставом учреждения.

1.2. Для целей Положения применяются понятия и термины:

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

Должностной оклад—гарантированный минимум оплаты труда работника с учётом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определёнными условиями труда.

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

Фонд оплаты труда (далее ФОТ)—фонд, складывающийся из должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, формируется исходя из объёмов 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 временный характер.

Премия—денежное материальное поощрение работников.

Премирование—форма оплаты труда, при которой, за выполнение (перевыполнение) определённых показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы.

Фонд материального стимулирования (далее ФМС)—фонд, складывающийся из фонда надбавок и доплат денежных средств, полученных путём 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 понесённых 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 определения 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: равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при оплате труда;
- ✓ принцип обеспечения зависимости величины заработной платы каждого работника от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения её 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.
- ✓ 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 и 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. Основание для установления любого вида материального стимулирования является приказ руководителя ГБДОУ.

- 1.9. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ГБДОУ.
- 1.10. Положение принимается органом самоуправления ГБДОУ—Общим собранием работника ГБДОУ, после чего утверждается руководителем ГБДОУ. Дальнейшие изменения вносятся комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ по мере необходимости. Изменения и дополнения к Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.
- 1.11. Установление премий, материальной помощи, выплат компенсационного стимулирующего характера к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудника ГБДОУ в пределах фонда надбавок и доплат ГБДОУ производится комиссией по распределению стимулированию работников ГБДОУ (далее—Комиссия), состав которой избирается Общим собранием работников ГБДОУ и утверждается руководителем ГБДОУ. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат ГБДОУ на принципах коллегиальности, открытости, гласности, объективности и целостности оценки.
- 1.12. Размер выплат из фонда материального стимулирования может быть снижен или полностью отменён:
- ✓ в случае сокращения фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
 - ✓ в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе руководителя 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.
- 1.13. Положение принимается на неопределённый период. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

- 2.1. **Основной Целью** Положения является совершенствование воспитательного и образовательного процесса в ГБДОУ **за счёт решения следующих задач:**
- ✓ усиления материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении эффективности своей трудовой деятельности;
 - ✓ обеспечения материальной базы для развития и закрепления высококвалифицированного кадрового потенциала и молодых специалистов;
 - ✓ повышение ответственности работников при выполнении своих должностных обязанностей.

3. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

- 3.1. Источниками формирования фонда материального стимулирования работников ГБДОУ являются: фонд надбавок и доплат ГБДОУ и экономия фонда оплаты труда работников ГБДОУ.
- 3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется в пределах объёма средств учреждения на текущий финансовый год, определённого в соответствие с расчётным 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 фонда 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 расчёте должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчётов, 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-стимулирующая часть).
- 3.7. К условно переменной части заработной платы работника относятся выплаты из фонда 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);
 - ✓ социальные выплаты компенсационного характера;
 - ✓ выплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
 - ✓ выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
 - ✓ премирование;
 - ✓ материальная помощь;
 - ✓ выплата за доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.
- 4.2. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, определяется Комиссией по распределению фонда материального стимулирования и 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 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 объёма работы;
- ✓ исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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 объёма выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объёма 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 трёх 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) работника (в случае замещения—для педагогических работников в часах, для непедагогических работников—днями).

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 программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трёх лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся	Ежемесячно сроком на 24 месяца с даты приёма на работу в размере, соответствующем полученному образованию	Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 Распоряжение учредителя ГБДОУ

		основным местом работы.		
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 № 728-1362 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», Распоряжение учредителя ГБДОУ
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в 5 лет	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; наличие подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации, были получены работником не менее, чем пять 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 объёму 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 могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

Вид выплаты	Ограничения или рекомендации по размеру выплат	Ссылка на законодательные, локальные акты и документы
За работы с вредными и (или) опасными, и (или) иными условиями труда	С учётом карт аттестации	Ст. 147 ТК РФ Карты специальной оценки условий труда (далее СОУТ), проведенной в ГБДОУ в соответствии с:ФЗ РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения спец. Оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её 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. Положения ТК РФ Раздел VI, глава 21, статья 147
За работу в выходные и нерабочие праздничные дня	Не менее чем в двойном размере: не менее двойной части оклада за час работы	Ст. 111, ст. 153 ТК РФ
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
Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час	Ст. 154 ТК РФ

7.2. Доплаты компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжёлыми, 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, обуславливающий получение выплаты
За вредные условия труда	Повар-5 % Помощник воспитателя-5 % Машинист по стирке белья-5 % Мойщик посуды-5 %	Аттестация рабочих мест

7.3. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжёлыми, 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, утверждается руководителем ГБДОУ и оформляются отдельным приказом.

7.4. 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 твёрдом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

7.5. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст. 154 ТК РФ по факту выполнения работы в процентном отношении от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом.

7.6. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливается фиксированной величиной Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в зависимости от объёма дополнительной работы в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается руководителем ГБДОУ оформляется отдельным приказом.

Такого вида доплаты могут устанавливаться:

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

Доплаты компенсационного характера, устанавливаемые по конечному результату

работы и на определённый период:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Срок выплаты
Работа, связанная с электронной почтой Учреждения (приём, сбор, отсылка информационных писем и др.)	От 1 000- 5 000 рублей	Фактически выполненная работа	Ежемесячно
Работа, связанная с ведением сайта Учреждения	От 1 000 – 5 000 рублей	Своевременное обновление информации на сайте, отсутствие замечаний надзорных органов	Ежемесячно
Ведение базы данных «Параграф»	От 1 000- 5 000 рублей	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
Работа по ведению дел ГО и ЧС, мобилизационной подготовки, обеспечению противопожарной, антитеррористической безопасности, воинский учёт, противодействие коррупции, по охране труда, по профилактике травматизма воспитанников	От 1 000- 5 000 рублей	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
Активное участие в разработке локальных нормативных актов (положений, инструкций)	От 1 000- 5 000 рублей	По факту	Единовременно
Исполнение обязанностей контрактного управляющего	От 25 % до 70 % от фактического оклада	Своевременное ведение документации, выполнение плана-графика без замечаний	Ежемесячно
Участие непедагогического персонала в праздничных мероприятиях (выступление в качестве персонажей)	От 1 000- 3 000 рублей	Фактическое исполнение	Единовременно
Уборка помещений после ремонтных работ	От 1 000-5 000 рублей	Фактическое исполнение	Единовременно
Выполнение функций председателя профсоюзной организации в ГБДОУ	5 % от оклада	Приказ руководителя ГБДОУ	Ежемесячно
Выполнение работ по благоустройству земельного участка ГБДОУ: озеленение, покраска оборудования, уход за цветниками, оформление участка	От 1 000-5 000 рублей	Фактическое исполнение	Единовременно
Осмотр здания и территории в утреннее и вечернее время (во время форс-мажорных обстоятельств)	От 1 000-5 000 рублей	Фактическое исполнение	Устанавливается сроком на выполнения

За внеплановую и сверхурочную работу	До 100 % от оклада	Фактическое выполнение	Единовременно
--------------------------------------	--------------------	------------------------	---------------

7.7. Доплаты к должностному окладу руководителя ГБДОУ за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом учредителя с учётом деятельности за отчётный период.

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

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

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 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 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». П. 8.2. настоящего положения и приложения 1,2 к настоящему Положению
Надбавки непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда	По сумме набранных баллов в пределах значение для каждого показателя критерия занимаемой должности.	

8.2. Надбавки педагогическим и непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливаются в соответствии с эффективными показателями их деятельность (Приложение 1, Приложение 2). Количество баллов конкретного работника определяется по среднему значению по итогам работы шести месяцев Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ с учётом самооценки самого педагогического работника, служебных записок заместителя заведующего по УВР и наличия индикаторов критерия. Надбавка устанавливается на следующее полугодие, в течение которого количество баллов остаётся неизменным. Размер надбавки в баллах фиксируется в дополнительном соглашении к разделу «Оплата труда» трудового договора ГБДОУ и педагогического работника.

8.3. Вновь поступившим на работу в ГБДОУ педагогическим работникам надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования только по тем критериям, где могут быть предъявлены индикаторы критерия. Если в трудовом договоре 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 педагогического работника ГБДОУ.

8.4. При наличии письменных обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, взысканий, зафиксированных в приказах руководителя 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.

9. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЁННОСТЬ И ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ

9.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты за сложность, напряжённость и высокое качество работы сотрудников ГБДОУ:

Категория работников	Вид работы	Размер доплаты
Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, другие работники	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ОУ, требований охраны труда и техники безопасности, за работу без жалоб и замечаний, своевременное выполнение распоряжений и приказов заведующего, своевременное предоставление документации в вышестоящие организации	До 100% оклада
Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, другие работники	За напряжённую и качественную работу при подготовке ДОУ к новому учебному году	От 50% до 100% оклада
Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, документовед, другие работники	За своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений заведующего, своевременное предоставление документации в вышестоящие организации	До 100% оклада
Зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, другие работники	Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими (или сетевыми) органами управления образованием, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности,	До 100% оклада

	совершенствование форм и методов обучения и воспитания	
Воспитатели, назначенные по приказу ответственные люди	Отсутствие задолженности по родительской плате, плате за платные услуги	От 10% до 15 % оклада
Рабочие, уборщики	За сложность и напряженность работы по уборке территории ГБДОУ в осенне-зимний период (уборка листвы, снега)	От 0,5% до 3% оклада

10. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

- 10.1. Премирование—форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определённых показателей выплачивается дополнительное вознаграждения (премия) сверх установленной заработной платы.
- 10.2. 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 должностных окладов и фонда рабочих ставок ГБДОУ;
 - ✓ дополнительное финансирование по распоряжению учредителя ГБДОУ.
- 10.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в улучшении результатов работы ГБДОУ.
- 10.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.
- 10.5. Премирование руководителя ГБДОУ производится на основании решения администрации Невского района Санкт-Петербурга.
- 10.6. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники по должностям, согласно штатному расписанию.
- 10.7. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:
- ✓ повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
 - ✓ повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;
 - ✓ обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.
- 10.8. В образовательном учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ГБДОУ.
- 10.9. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии оснований и средств.
- 10.10. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.
- 10.11. Премирование за достижение определенных результатов для всех работников ГБДОУ осуществляется приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

- 10.12. В порядке разового поощрения максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются за :
- Качественное и оперативное выполнение заданий руководителя;
 - Подготовку и проведение семинаров, конференций, выставок, совещаний и т.д.;
 - В связи с отличными результатами, по окончании учебного года;
 - За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году;
 - За особо сложные и важные задания;
 - За организацию и проведение экспериментальной и исследовательской работы;
 - За обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта.
- 10.13. В пределах экономии по фонду оплаты труда, сложившейся по итогам работы за год, может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за год.
- 10.14. Премия по итогам года выплачивается работникам при условии выполнения всех требований, касающихся должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника в общие результаты работы.
- 10.15. Премия к юбилейным датам, праздничным дням и при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии средств. Юбилейной датой считается 50-тилетие, 60-тилетие со дня рождения и последующие затем даты через каждые пять лет. Размер единовременной премии к юбилейным датам, праздничным дня и при выходе на пенсию не должен превышать двух должностных окладов.
- 10.16. Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- 10.17. Выплаты премиального вознаграждения производятся на основании приказа руководителя образовательного учреждения, с учетом принятого решения «Комиссии по материальному стимулированию установлению доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи».
- 10.18. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает руководитель образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.
- 10.19. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.
- 10.20. Поощрительные премии могут выплачиваться работнику в связи с праздничными датами: День учителя, День защитника Отечества, Международный Женский день 8 марта, юбилей детского сада и др.
- 10.21. Работникам, работающим на условиях совместительства, премии премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность ГБДОУ.
- 10.22. Основными показателями премирования являются критерии в соответствии с приложением № 1.
- 10.23. Премия может устанавливаться от 500 руб. и выше, в зависимости от выполнения критериев премирования и в пределах имеющихся средств.
- 10.24. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, в случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнение или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжения, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии жалоб, дисциплинарных взысканий, заведующий может

обратиться в Комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника премии. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушения.

10.25. 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;
- ✓ Не выполнение приказов и распоряжений руководства;
- ✓ Утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу работодателя;
- ✓ Нарушение воспитательного и образовательного процесса по вине работника;
- ✓ При отсутствии работника на работе премия снижается соразмерно проценту времени, которое отсутствовал сотрудник (за расчётный период).

11. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

11.1. Материальная помощь оказывается сотрудникам ГБДОУ, находящимися в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с профсоюзной организацией и общего собрания работников ГБДОУ.

Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего ГБДОУ . Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

№ п/п	Мотивация для оказания материальной помощи	% от оклада
1	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети)	До 100 %
2	Оказание помощи семье погибшего сотрудника ГБДОУ	До 100 %
3	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение сотрудника ГБДОУ	До 100 %
4	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение близкого члена семьи	До 100 %
5	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника ГБДОУ	До 100 %
6	В связи с тяжелым материальным положением	До 100 %
7	При рождении ребенка: Педагогическому персоналу Техническому персоналу	До 50 % До 100 %

11.2. Порядок установления выплат на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге 2020 года.

11.3. Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год устанавливается ежемесячно всем работникам ГБДОУ, размер заработной платы которых не достигает минимального размера оплаты труда, при условии, что эти работники отработали норму рабочего времени и исполнили трудовые обязанности (нормы труда).

11.4. В соответствии с решением Губернатора Санкт-Петербурга от 03.11.2016 выполнение условий Соглашения обеспечивается за счёт сокращения выплат стимулирующего характера из фонда материального стимулирования ГБДОУ правил.

11.5. Размер минимальной заработной платы включают 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 руководителя на основании решения комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ в текущем месяце по конечному результату работы или на определённый период из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
 - ✓ премии, установленные работнику приказом руководителя 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 руководителя 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 платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год.
- 11.6. Размер выплаты на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год устанавливается комиссией по распределению фонда материального стимулирования и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.