

Согласовано
Общем собранием работников
ГБДОУ детский сад № 52
Протокол № 1 от 29.08.2017 г.



Утверждаю
Заведующий ГБДОУ детский сад 52
Н.Ю.Вихорева
Приказ № 108 -д от 01.09.2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании, надбавках, доплатах и других видах
материального поощрения и стимулирования работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 52 Приморского района Санкт-Петербурга.**

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. В своей работе администрация Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 52 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) руководствуется:

- законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в ред. от 2015 г);

- Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г № 256 «О системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 г № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».

- Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (гл.5 ст. 47; гл.13 ст.99);

- Трудового кодекса РФ от 01.12.2012г. (ст. 144-154; ст. 282-288, ст. 333),

- Закон Санкт-Петербурга от 07.03.2007 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга»

- Постановление правительства РФ от 08.08.2013 г № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

- Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год от 12.09.2016 года;

- Уставом ГБДОУ детский сад № 52.

1.2. Средства на премирование, поощрение и установление надбавок к должностным окладам сотрудников ОУ выделяются администрацией учреждения при формировании фонда материального стимулирования, они не выдаются из бюджета учреждения и могут расходоваться в установленном порядке.

1.3. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учётом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.4. Размеры надбавок и доплат минимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемых работниками ДОУ.

1.5. Выплата премии, поощрения, надбавки работникам образования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством. учитываются при исчислении среднего заработка. Общие размеры премий, поощрений, надбавок к должностным окладам не должны превышать 24 месячных окладов в год.

1.6. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования работников учреждения вводится в ОУ с целью:

- Повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства работников;

- Усиления социальной защиты и материальной поддержки работников ОУ.

1.7. Положение разрабатывается администрацией ГБДОУ, согласовывается, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании работников и утверждается руководителем.

1.8. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА

2.1. Источниками формирования поощрительного фонда ГБДОУ являются:

- Фонд надбавок и доплат;
- Экономия фонда заработной платы;
- Иные источники поступления, не противоречащие уставу ГБДОУ, действующему законодательству РФ.

3. ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

3.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам работникам устанавливаются в пределах утвержденного надтарифного фонда оплаты труда.

3.2. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 52 (далее – ГБДОУ № 52) и оформляются протоколом.

3.3. Премии и выплаты по итогам года рассматриваются на Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ГБДОУ № 52 и оформляются протоколом.

3.4. Премии устанавливаются руководителем ГБДОУ.

3.5. Материальное поощрение, доплаты, выплаты стимулирующего характера руководителю ГБДОУ № 52 осуществляется на основании приказа Учредителя.

3.6. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера ГБДОУ № 52 и утверждается приказом руководителя.

3.7. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема работ к должностному окладу в абсолютных величинах:

- к праздничным датам (День дошкольного работника, Новый год, Международный женский день, День защитника Отечества, Юбилейные даты основания детского сада);

- по результатам подготовки учреждения к новому учебному году.

3.8. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год.

Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности педагогических и прочих работников, при наличии свободных денежных средств в фонде надбавок и доплат. Размер выплаты материальной помощи определяет руководитель. Размеры всех материальных выплат и материальной помощи могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

3.9. Надбавки и доплата могут быть отменены приказом руководителя учреждения по решению Комиссии.

3.10. В случае производственной необходимости использовать часть фонда для ведения дополнительных должностей.

4. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

4.1. Компенсационные доплаты производятся:

- За совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания в % отношении в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям: конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по согласованию с работником с учетом объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса РФ ст. 96, 154 ТК РФ): до 100 %

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.60.2 ТК РФ):

- Уборка музыкального зала:	до 72 %
(40 % - 1 площадка и 32 %-2 площадка)	
- уборка административных помещений	до 35 %
(20% - 1 площадка и 15 %-2 площадка)	
- уборка физкультурного зала	до 35 %
(20 % - 1 площадка и 15 %-2 площадка)	
- уборка помещений для дополнительных занятий	до 50 %
(30 % -1 площадка и 20 %-2 площадка)	
- уборка бассейна	до 60 %
(30 %- 1 площадка и 30 %- 2 площадка)	

- За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 утра) (ст. 333 ТК РФ) до 33 %
- За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) до 33 %
- за работу на множительной технике ПК (ст. 147 ТК РФ) до 10 %
- за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда от базовой единицы. до 12 %

- Административно-хозяйственному персоналу доведение месячной заработной платы до размера минимальной заработной платы -16000 рублей (основание – региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 г, п.1.1, 1.2, 1.3) при условии полной отработки норм рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Доплаты производить фиксированной суммой.

4.2.Надбавки:

- за работу на 2-х площадках до 100 %
- материально ответственным работникам (ст. 144 ТК РФ) до 10 %
- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда до 100 %
 - за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда до 100 %
- старшему воспитателю за высокую результативность и качество работы до 50 %
- за проведение аварийных работ до 100%
- за работы с программой АИСУ «Параграф 3 ДОУ» до 30 %
- за администрирование сайта ГБДОУ до 30 %
- за администрирование общероссийского сайта образовательных учреждений www.bus.gov.ru до 30 %
- за работу с Госзаказом ГБДОУ до 100 %
- за ведение документации по питанию (табеля воспитанников) в отсутствие медицинского работника до 30 %

- за ведение работы по охране труда в отсутствие инженера по охране труда до 50 %
- за ведение работы по ГО и ЧС до 50 %
- за ведение табеля учёта рабочего времени сотрудников до 20 %
- за организацию дополнительных образовательных услуг, организацию и ведение бесплатной кружковой работы с воспитанниками ДОО до 20 %
- за разработку и ведение дополнительного 10-дневного меню (для детей-аллергиков и для детей с др. заболеваниями) до 20 %
- за приготовление дополнительного 10-дневного меню (для детей-аллергиков и для детей с др. заболеваниями) до 20 %
- исполнение обязанностей Контрактного управляющего до 100 %

4.3. Показатели премирования (по итогам работы за месяц, квартал, год):

- В отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов;
- За личный вклад в организацию праздничных (конкурсных) мероприятий: изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли;
- За личный вклад в оформление интерьеров детского сада (холлов, лестниц);
- За личный вклад в организацию мероприятий (семинаров, конференций, мастер-классов) на базе ГБДОУ детский сад № 52 различного уровня;
- За высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- В связи с юбилеями работников ГБДОУ (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет);
- В связи с юбилейными датами основания ГБДОУ детский сад № 52 (5 лет, 10 лет, 15 лет, 20 лет, 25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 50 лет);
- За получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- Разработка и реализация инновационных технологий, творческий подход и новаторство в педагогической деятельности;
- Представление творческого опыта на открытых занятиях для коллег района, города, личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса ГБДОУ;
- По итогам работы за год (приложение 1);
- к праздничным датам: День дошкольного работника, Новый год, Международный женский день, День защитника Отечества;
- Подготовка объектов ГБДОУ детский сад № 52 к новому учебному году;
- За участие с сезонных работах по благоустройству территории ДОО (субботники, скашивание травы на газонах, обрезка декоративного кустарника, посадка и уход за растениями в весенне-осенний период).

4.5. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности ОУ на заседании Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ГБДОУ детский сад № 52 из остаточного фонда заработной платы и производится в полном размере при выполнении критериев (приложение 1) в баллах. Расчёт стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст.} / (N1 + N2 + N3 + \dots + N30), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла

ФОТ ст. – стимулирующая часть ФОТ (% для каждой категории работников ГБДОУ)

N1, N2, N3.....N30 – суммарное количество баллов 1 (педагогического или непедагогического) работника.

4.6. Вознаграждения за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всему списочному составу, проработавшему не менее 6 месяцев. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам года не выплачивается. Размер поощрения каждого работника по итогам года определяется в соответствии с выплаченной заработной платой за календарный год, непрерывного стажа, а также итогового результата труда (приложение 1). В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения включается время работы в ГБДОУ детский сад № 52. При выплате вознаграждений не учитывается:

- Выплаты по итогам предыдущего года;
- Премии, носящие разовый характер;
- Выплата из фонда материального поощрения на оказание единовременной помощи;
- Пособие по рождению и уходу за ребенком;
- Оплата очередного отпуска;
- Персональные надбавки.

4.7. Размер вознаграждения может быть увеличен до:

- 25 % работникам, отмеченным в отчетном году Правительственной наградой;
- 10 % работникам, отмеченным грамотой вышестоящих организаций;
- 20 % работникам, не имеющим больничных листов в отчетном году.

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ.

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- Нарушение санитарно-эпидемического режима до 70 %
- Обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) до 50 %
- Халатного отношения к сохранности материально-технической базы до 20 %

5.2. Вознаграждения работнику не выплачиваются полностью:

- За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей с вынесением замечания, выговора (ст.192, ТК РФ)
- Неоднократном грубейшем нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- Детского травматизма по вине работника;
- Умышленной порче и потере государственного имущества;
- Систематическом нарушении педагогической этики и поведения;
- Нарушения правил техники безопасности.

5.3. Случаи непремирования рассматриваются руководителем и Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера ГБДОУ № 52 в индивидуальном порядке в каждом случае.

Итоговый результат труда

Должность

Ф.И.О.

за 20 ____ год

№	Результат деятельности	балл
1	Участие в субботниках (2 раза в год)	2
2	Общественно-полезный труд (косметический ремонт)	2
3	Дизайн холлов, лестниц, носящий постоянный характер	3
4	Работа без больничного листа	3
5	Отсутствие отпусков без сохранения заработной платы	3
6	Выход на замену отсутствующего педагогического работника (более 30 рабочих смен)	3
7	Выход на замену отсутствующего административно-хозяйственного работника (более 30 рабочих дней)	3
8	Ненормированный рабочий день	2
	Итого	

Прошнуровано и прошито

8 (восемь) / — листа

Заведующий ГБДОУ детский сад № 52
Н.Ю. Вихорева

