

**Государственное бюджетное дошкольное учреждение детский сад № 310
комбинированного вида
Московского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТ
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от 01.04.2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий _____ М.И.Войтенко
Приказ от 01.04.2019г.
№25/ОД



**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего
характера
всем категориям работников
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 310
комбинированного вида
Московского района Санкт-Петербурга**

2019

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера всем категориям работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 310 комбинированного вида Московского района Санкт- Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 310 комбинированного вида (далее по тексту ГБДОУ № 310) (далее по тексту Положение) разработано на основании :

- Трудового кодекса РФ 30.01.2001№197-ФЗ /ст. 191/
- Устава ГБДОУ №310
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»
- Указа президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597
- Указ Президента РФ от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы"/ в части оплаты труда работникам бюджетной сферы/
- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы"
- Министерство здравоохранения и социального развития российской федерации "Приказ от 29 декабря 2007 г. № 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга «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» от 09.09.2013 № 2071-р.
- Приложение к Распоряжению Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Примерные показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».
- Письма Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;

1.2. Положение является локальным нормативным актом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 310 и регламентирует порядок формирования и использования средств фонда доплат и надбавок (далее ФДН) к заработной плате работников ГБДОУ № 310.

1.2.1. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива ,

согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения (если в учреждении организован профсоюзный орган), утверждается и вводится в действие приказом руководителя Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях улучшения материального положения работников и усиления стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда; развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, внедрению прогрессивных форм и методов образовательного процесса, а так же с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников.

1.4. Распределение и установление стимулирующих выплат производится на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера всем категориям работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения **детский сад № 310** комбинированного вида Московского района Санкт-Петербурга (далее – Комиссия), действующей на основании Положения о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера всем категориям работников ГБДОУ детский сад **№ 310** комбинированного вида Московского района Санкт-Петербурга.

1.5. Комиссия формируется из представителей администрации, педагогических работников и других работников **ГБДОУ №310**.

1.6. Состав комиссии утверждается приказом заведующего.

1.7. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников **ГБДОУ №310**.

1.7. Распределение и назначение выплат по итогам премиального периода производится на основании решения Комиссии в виде протокола.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы сотрудников **ГБДОУ № 310** за предыдущий период (премиальный период) и одновременно по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

1.9. Расходы по оплате труда работников ОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.

1.10. На основании решения Комиссии заведующий **ГБДОУ №310** издает приказ о стимулирующих выплатах ежемесячно и при наличии фонда доплат и надбавок к заработной плате сотрудников **ГБДОУ №310**.

1.11. В **ГБДОУ № 310** вводятся следующие виды материального стимулирования всех категорий сотрудников **ГБДОУ № 310**:

1.11.1. Доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие **компенсационный характер** за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, **характером отдельных работ** и качеством труда, устанавливаются с **целью обеспечения социально-экономической защиты работников, гарантированные законодательством** :

- за работу в неблагоприятных условиях труда.

Ст.149,151,153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

- дополнительные меры социальной поддержки работников, гарантированные законодательством.

1.11.2. Надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер

- за дополнительную работу по другой профессии (должности);

- за совмещение профессий (должностей);

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- за расширение зоны обслуживания;

(дополнительный объем работ по одной и той же должности);

- Обязательно заявление сотрудника/приказ заведующего ДОУ.

1.11.3. Стимулирующие выплаты – премии , выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ГБДОУ №310, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- за высокое качество (результативность) работы , интенсивность труда в соответствии с показателями для занимаемой должности (по сумме набранных баллов)/ % соотношении;

- разовые премии;

- премии из экономии фонда надбавок и доплат: за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, за увеличение объема работ;

1.11.4. Материальная помощь как мера социальной поддержки сотрудников ГБДОУ № 310 при неблагоприятных сложившихся обстоятельствах

1.12. Материальное стимулирование всех категорий сотрудников ГБДОУ №310 не является обязательной составной частью оплаты труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате и при наличии средств в учреждении , на основании приказа заведующего.

1.12.1. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий ГБДОУ №310 может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

1.12.2. Надбавки, выплаты, доплаты, премии к должностному окладу заведующего ГБДОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением Главы администрации Московского района Санкт-Петербурга с учетом оценки деятельности учреждения, критериев эффективности работы заведующего за отчетный период.

2.ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1.1.Компенсационные доплаты как дополнительные меры социальной поддержки работников, гарантированные законодательством.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Единовременная выплата молодым специалистам педагогам	В соответствии с законодательством	Работа в учреждении
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) – молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Работа в учреждении, подтверждающие проездные документы
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления для педагогических работников	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы
Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических печатных изданий в размере 100 руб. (далее - компенсация на приобретение книгоиздательской продукции).	100 рублей	Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "Об образовании в Российской Федерации"

2.1.2. Дополнительные выплаты за особые условия труда / неблагоприятные условия труда/ по своей должности. Распространяется как на основных сотрудников, так и на внутренних совместителей

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Неблагоприятные условия труда	Повара – 4% Рабочий по кухне – 4% Мойщик посуды – 4%	по результатам оценки условий труда или Трудовой Кодекс РФ ст.147, приказ заведующего ГБДОУ №310 , 1 раз в квартал, 1 раз в полугодие

2.1.3. В соответствии Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", с Региональным соглашением от 12.09.2016 «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, доплаты до МРОТ.

2.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а так же дополнительный объем работ по одной и той же должности устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности и оформляется приказом заведующего(ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации).Доплаты могут разовые за отчетный период или устанавливаться на квартал или полугодие.

2.1.5.Надбавки - дополнительные выплаты к окладам за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, за увеличение объема работ.

Надбавки устанавливаются сотрудникам учреждения непосредственно Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера ГБДОУ № 310 и оформляются приказом заведующего ГБДОУ № 310 в качестве материального поощрения работников и их

деятельности. Распространяется как на основных сотрудников, так и на внутренних совместителей. Могут быть разовые за отчетный период или устанавливаться на квартал или полугодие.

№п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
2.1.5.1.	Работа, связанная с оформлением и ведением официального сайта Учреждения	До 100 % фактического оклада
2.1.5.2.	Ведение базы данных «Параграф»	До 100 % фактического оклада
2.1.5.3.	Работа по ведению дел ГО и ЧС, обеспечению противопожарной, антитеррористической безопасности Работа с представителями контролирующих органов	До 100 % фактического оклада
2.1.5.4.	Работа по ведению дел мобилизационной подготовки и воинского учета	До 100 % фактического оклада
2.1.5.5.	Работа по ведению дел охраны труда	До 100 % фактического оклада
2.1.5.6.	Работа по контролю и ведению сайта bus.gov.ru	До 100 % фактического оклада
2.1.5.7.	Работа на электронной площадке государственного заказа / электронного магазина Государственный заказ /закупки/ Работа с ФАС (федеральная антимонопольная служба)	До 100 % фактического оклада
2.1.5.8.	Работа по ведению электронными программами Вижен -Софт, Меркурий по питанию и ветеринарии, составление меню-требования для воспитанников ДОУ	До 100 % фактического оклада
2.1.5.9.	Работа с отделением почты Московского района Санкт-Петербурга)	До 50 % от фактического оклада

2.2. ПРЕМИИ.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера по результатам эффективности профессиональной деятельности педагогических сотрудников ГБДОУ № 310.

Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего распорядка, соблюдение трудовой дисциплины. Премии сотрудникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы ДОУ в целом и отдельных работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических сотрудников, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга.(распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от от 09.09.2013 № 2071-р.) ГБДОУ №310 **в баллах:**

- воспитатель ДОУ /приложение №1 /
- музыкальный руководитель ДОУ/приложение №2 /
- инструктор по физической культуре ДОУ/приложение №3 /
- учитель - логопед ДОУ/приложение №4/

2.2.1.1. Выплаты стимулирующего характера по результатам эффективности профессиональной деятельности непедагогических сотрудников ГБДОУ № 310.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности непедагогических работников в повышении эффективности деятельности ГБДОУ № 310, усилении мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на ГБДОУ № 310. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда (фонд надбавок и доплат, средства экономии ФОТ).

Приложение № 5.1 - 5.10

2.2.2. Разовые премии

Разовые премии могут устанавливаться для всех категорий работников ГБДОУ № 310 в качестве материального поощрения.

№П\П	Мотивация поощрения	Размер выплаты
2.2.2.1.	Юбилейная дата со дня рождения	До 100 % фактического оклада
2.2.2.2.	Юбилейная дата трудовой деятельности	До 100 % фактического оклада
2.2.2.3.	Выполнение срочных и важных работ, многолетний добросовестный труд	До 50 % фактического оклада
2.2.2.4.	Праздничные дни (День дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля, Новый год, Юбилейная дата Московского района)	До 100 % фактического оклада
2.2.2.5.	За выдающиеся достижения на уровне района, города	До 100 % фактического оклада
2.2.2.6.	По итогам года, полугодия, летней оздоровительной кампании Московского района в соответствии с результатами выполнения показателей функционирования учреждения	До 100 % фактического оклада
2.2.2.7.	Участие в общественной жизни ДООУ - субботники, открытие учреждения после летних каникул	До 50 % фактического оклада

2.2.7. Премии из экономии фонда надбавок и доплат устанавливаются в % соотношении за высокие достижения (качество выполненной работы) по факту выполненной работы за отчетный период. Премии устанавливаются сотрудникам учреждения непосредственно Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера ГБДОУ № 310 и оформляются приказом заведующего ГБДОУ № 310 в качестве материального поощрения работников и их стимулирования административной, педагогической, финансово-хозяйственной деятельности. Распространяется как на основных сотрудников, так и на внутренних совместителей. Устанавливаются по факту выполненной работы в отчетном периоде.

Размер премии определяется Комиссией по распределению стимулирующих выплат ГБДОУ № 310 в индивидуальном порядке и с учетом трудового вклада сотрудника, а так же качества результатов работы и исчисляется в % соотношении от оклада.

№п/п	Мотивация поощрения	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
2.2.7.1.	Своевременное обновление информации на сайте ГБДОУ № 310 высокое качество и интенсивность выполненной работы	До 100 % фактического оклада	Исполнительская дисциплина 100% по факту выполненной работы отсутствие замечаний надзорных органов
2.2.7.2.	Своевременное обновление информации в базе Параграф высокое качество и интенсивность выполненной работы	До 100 % фактического оклада	отсутствие замечаний контролирующих организаций ИМЦ, ОО, Комитет по образованию по факту выполненной работы 100% за отчетный период
2.2.7.3.	Своевременное размещение в единой информационной системе плана закупок и внесенные в него изменения, своевременное размещение в единой информационной системе план-графика и внесенные в него изменения; Своевременная подготовка о закупках и проектов контрактов, подготовка и направление приглашений размещения в единой информационной системе, извещений об осуществлении закупок, документации принять участие в определении поставщиков	До 100 % фактического оклада	отсутствие замечаний надзорных органов по факту выполненной работы, отсутствие заявлений от поставщиков, поданных в ФАС

	хода закупки, работа с поставщиками , работа на заседаниях в ФАС качество выполненной работы		
2.2.7.4.	Работа по судебным искам, делам, участие в судебном заседании по доверенности ДООУ, результат в пользу ДООУ высокое качество и интенсивность выполненной работы	До 50 % от фактического оклада	Фактическое исполнение
2.7.5.	Работа по контролю ведения ремонта в детском саду высокое качество и интенсивность выполненной работы	До 50 % от фактического оклада	Фактическое исполнение
2.7.6.	Участие педагогического и непедагогического персонала в праздничных мероприятиях (выступление в качестве персонажей, ведение праздника) высокое качество и интенсивность выполненной работы	До 50 % от фактического оклада	Фактическое исполнение
2.7.7.	Активное участие в подготовке к праздникам, тематическое оформление центральных помещений ДООУ (помощь в оформлении костюмов, пошив костюмов, организация декораций, изготовление атрибутов для праздников ,украшение зала) высокое качество и интенсивность выполненной работы	До 50 % от фактического оклада	Фактическое исполнение благодарственные отзывы участников образовательного процесса
2.7.8.	Участие в комиссиях ДООУ и рабочих группах ДООУ высокое качество и интенсивность выполненной работы	До 50 % от фактического оклада	Фактическое исполнение

2.8. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, на приобретение путевок и в целях социальной защиты при наличии денежных средств.

№П/П	мотивация для оказания материальной помощи	Размер выплаты
2.8.1.	Рождение ребенка сотрудника	До 50 % фактического оклада
2.8.2.	Свадьба сотрудника	До 50 % фактического оклада
2.8.3.	Инвалидность сотрудника	До 50 % фактического оклада
2.8.4.	Потеря близких родственников (муж, дети, родители) сотрудника	До 100 % фактического оклада
2.8.5.	Трудное материальное положение сотрудника	До 50 % фактического оклада

2.8.6. Материальная помощь выплачивается сотруднику при наличии средств из экономии фонда надбавок и доплат.

2.8.7. Оплата труда работников, включая различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда.

Размеры различных видов материального стимулирования устанавливает комиссия по материальному стимулированию на основании стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников согласно штатному расписанию на отчетный период и

штатному расписанию на отчетный период, а так же настоящего Положения с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ и утверждаются приказом заведующим.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ, ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ГБДОУ № 310.

3.1. Установления доплат и надбавок

3.1.1. Устанавливает выплаты работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия, утверждаемая приказом руководителя Учреждения).

На основании представлений от заведующего, заместителя заведующего по АХЧ, заместителя заведующего по УВР, самоанализа педагогической деятельности педагогических работников, Комиссия ГБДОУ №310 в пределах, полученных ассигнований определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

3.1.2. Дополнительные функциональные обязанности, величина надбавки или доплаты, период, на который она установлена, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Доплаты и надбавки вводятся приказом заведующего. Приказ доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

3.1.3. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (квартал, полугодие) и выплачиваются ежемесячно или единовременно (1 раз в квартал, 1 раз в полугодие).

3.1.4. Выплаты, надбавки и доплаты, премии за высокое качество и интенсивность труда в соответствии с критериями и показателями качества и доплаты к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в % к окладу, а оплата сотруднику - в абсолютных величинах (денежных суммах). Перечень и размеры доплат представлен в п.2.1.2., 2.1.3., 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3. настоящего положения.

3.1.5. Для расчета выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (воспитателям и специалистам) устанавливаются критерии и показатели оценки качества труда, с применением балльной системы оценивания по данным критериям 1 раз в шесть месяцев.

3.1.5.1. В целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 объем надбавок по ГБДОУ №310 определяется размером фонда надбавок и доплат утвержденного штатного расписания. Денежный эквивалент 1 балла определяется и оформляется протоколом Комиссии ежемесячно, в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по учреждению

3.1.6. Методика расчета стоимости 1 балла педагогических работников :

$СБ = ФОТ_{ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

СБ - стоимость одного балла

ВП - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников согласно штатному расписанию на отчетный период

$N1, N2, \dots, Nn$ - количество баллов педагогических работников

3.1.6.1. Для определения стимулирующей выплаты каждому сотруднику за отчетный период показатель (/денежный вес / умножается на сумму набранных баллов каждым сотрудником.

3.1.6.2. Расчет размера ежемесячной выплаты сотрудника:

СБ - стоимость балла, ОКБ - общее количество баллов , набранное сотрудником за шесть месяцев.

3.1.7. Основанием для формирования оценки качества и результативности труда (критериями) выбираются те виды деятельности педагогического и непедагогического работника, которые направлены на улучшение качества: непрерывной образовательной деятельности; воспитательной деятельности; научно - методической деятельности; коммуникативной деятельности; организационной деятельности, финансово-хозяйственной деятельности, соблюдению санитарно-эпидемиологического режима ДОУ, охраны труда.

3.1.7. Каждый педагогический работник предоставляет самоанализ своей педагогической деятельности по утвержденным показателям и критериям за текущий период премирования, оригиналы, копии подтверждающих документов экспертной комиссии./см. Положение об экспертной комиссии ГБДОУ № 310/

3.1.7.1. Стимулирующие выплаты /премии/ непедагогическим сотрудникам рассматриваются на Комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудников ГБДОУ № 310 в % соотношении и оформляются протоколом, с учетом мнения заведующего ГБДОУ № 310. Заведующий издает приказ на основании протокола Комиссии.

3.1.8. Экспертная Комиссия ГБДОУ № 310 рассматривает и рассчитывает сумму баллов по всем показателям персонально по каждому педагогическому работнику.

3.1.9. Экспертная комиссия составляет Сводные оценочные ведомости по категориям сотрудников в 2-х экземплярах. Один экземпляр подшивается к критериям оценки эффективности всех сотрудников ГБДОУ № 310, второй – передается в комиссию по распределению стимулирующих выплат ГБДОУ № 310.

3.1.10. Комиссия по распределению стимулирующих выплат ГБДОУ № 310 рассчитывает стоимость 1 балла и персональную стимулирующую выплату /надбавку педагогического ежемесячно, в зависимости от стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников и стимулирующей части фонда оплаты труда непедагогических работников

3.1.11. Стимулирующие выплаты, надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размере приказом заведующего до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих их отмену или изменение их размера. Аргументом в данном случае будут выступать представления (карты контроля, объяснительные сотрудников) заместителя заведующего по АХЧ, заместителя заведующего по УВР, осуществляющие контроль в учреждении.

3.1.12. Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением Главы администрации Московского района Санкт-Петербурга с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности заведующего.

3.2. Премирование работников, производится по итогам работы и при наличии денежных средств в ГБДОУ .

На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

3.2.2. Предложение о размере премирования работников вносит заведующий ГБДОУ № 310. Предложения обсуждаются комиссией по материальному стимулированию ГБДОУ № 310.

3.2.3. Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и

производится уже в абсолютных величинах(денежном эквиваленте).

3.2.4. Премия заведующему устанавливается распоряжением Главы администрации

Московского района Санкт-Петербурга

3.2.5. Основными условиями премирования являются:

3.2.5.1.Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

3.2.5.2. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.

3.2.5.3.Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности ДОУ в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.

3.2.5.4.Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы ДОУ, выполнение распоряжений администрации и вышестоящих организаций по подчиненности.

3.3.Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

- Письменного заявления работника в Комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам ГБДОУ № 310.
- Письменного ходатайства заместителя заведующего по АХЧ ГБДОУ № 310, Письменного ходатайства заместителя заведующего по УВР ГБДОУ № 310;
- При предоставлении сотрудником соответствующих документов (справок, свидетельств и т.д.)

3.3.1. Материальная помощь производится по приказу руководителя Учреждения работникам , проработавшим не меньше 1 календарного года в детском саду, но не чаще 1 раза в год .

3.4. Выплата премий вновь принятым сотрудникам выплачивается не раньше 3 месяцев, после испытательного срока, педагогическим сотрудникам не раньше 6 месяцев - по расчету баллов,

3.5. На выплату премий и оказания материальной помощи направляется часть средств, оставшихся от фонда надбавок и доплат, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода.

4. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УМЕНЬШЕНИЯ РАЗМЕРА ИЛИ ЛИШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ВСЕМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ)

4.1. За нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка – 100%;

- при наличии действующих дисциплинарных взысканий (регулярные опоздания на работу, прогул , нетрезвое состояние, нарушение сроков оплаты за питание т.д.);

4.2. При наличии случаев детского травматизма – 100%;

- по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком

4.3. При наличии обоснованных жалоб от родителей воспитанников – 100%;

- при поступлении обоснованных жалоб на действия работника (в ДОУ, администрацию района, администрацию города)

4.4. За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей

- при наличии нарушений по результатам проверок
- администрации Учреждения- 50%
контролирующих или надзорных служб – 100%
- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима- 50%

(тепло-, водо-, энерго)- 50%

- за нарушение этики общения в трудовом коллективе -50%
- при халатном отношении педагогического персонала:
 - оставление детского коллектива без присмотра воспитателя- 100%
 - страница сайта ДОУ не обновляется-50%
 - при отсутствии документации, ведение документации не в соответствии с предъявляемыми требованиями-50%
 - за нарушение техники безопасности при оформлении развивающей среды в групповых, раздевальных, спальнях и туалетных помещениях-50%
 - за нарушение содержания кладовых и пожарных выходов-50%
 - за нарушение теплового режима(закрытие дверей на лестничный проем)-50%

4.5. Проработавшим неполный месяц по следующим причинам 100%

- вновь принятые ;
- отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности ;
- отсутствие на работе на время отпуска (включая учебный, ежегодный, без сохранения заработной платы) ;

5.ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

5.1.Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до утверждения следующей редакции.

5.2.Настоящее положение доводится до сведения каждого сотрудника ГБДОУ № 310 под подпись.

Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности заместителя заведующего по АХЧ
 при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели эффективности профессиональной деятельности могут рассматриваться по факту выполненной работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Создание условий для обеспечения образовательного процесса	Своевременная подготовка ОО к новому учебному году, зимнему сезону	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
2	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления.	Выполнение планового показателя фактические показания по потреблению, мониторинг за 6 месяцев по ДОУ	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
3	качественная Организационная работа по ремонтным работам в ОО.	Своевременная подача заявки на ремонт в Службу заказчика, контроль над аукционной документацией на проведение ремонтных работ в текущем или следующем году, приемка ремонтных работ, контроль за оплатой ремонтных работ, непосредственная качественная работа со службой заказчика, с отделом оплаты	до 100% фактического оклада по факту выполненной работы
4	Исполнительская дисциплина	Своевременная отчетность, работа с администрацией района, отделом закупок, отделом образования, Централизованной бухгалтерией.	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
5	Организация исполнения предписаний контролирующих органов	Качественное планирование исполнений, работа с программой Развития ДОУ	до 50% фактического оклада по факту

			выполненной работы
6	Обеспеченность комплексной безопасности	Эффективная работа с обслуживающими организациями Ложные срабатывания АПС отсутствуют на отчетный период	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
8	Результативность финансово-хозяйственной и финансово-экономической деятельности	Эффективная работа в контрактной системе ГБДОУ, качественная работа с ЦБ Выполнение государственного задания, плана ПВХД до 100%	до 100% фактического оклада по факту выполненной работы
9	участие в Организации мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей	Участие в организации праздников, дней открытых дверей, дней открытых занятий, дней здоровья, спартакиад	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
10	Контроль Качество и результативность	Участие в контрольных мероприятиях санитарного состояния ДОУ, учебно - воспитательного процесса ДОУ, осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы

**Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности
заместителя заведующего по УВР**
при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели
эффективности профессиональной деятельности рассматриваются по факту выполненной
работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Уровень овладения воспитанником ОУ (группы ОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям общеобразовательной программы дошкольного образования, адаптированной общеобразовательной программы дошкольного образования,	Результат педагогической диагностики по показателям ДОУ Отчет по самообследованию ДОУ 1 раз в год	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
2	Посещаемость воспитанниками ДОУ (группы ДОУ)	отчет ежемесячно в отдел образования Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ДОУ (всех групп ДОУ) показатель за полугодие по государственному заданию	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников ОУ (группы ОУ)	Средний показатель заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО) за последние 0.6 года Реализация годового плана ГБДОУ № 310 , Карты контроля групп по профилактике детской заболеваемости, детскому травматизму , отчет 1 раз в полгода	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
4	Отсутствие травм у воспитанников ОУ (группы ОУ) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса Отсутствие травм отчет по детскому травматизму за 6 месяцев. Работа детской поликлиникой, Отделом образования	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
5	Организация исполнения предписаний контролирующих органов	Качественное планирование исполнений, работа с программой Развития ДОУ	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
6	Организация участия	уровень ДОУ фоторепортажи, сайт ДОУ страница «наши	до 50%

	(группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	достижения» районный уровень сертификат городской уровень сертификат	оклада по факту выполненной работы
8	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность ДОУ Участие родителя в анкетировании образовательных услуг на сайте ГБДОУ № 310 , раздел НСОКО Благодарственные отзывы от родителей за качество работы педагогических кадров (ДОУ, отдел образования, Комитет по образованию)	до 100% фактического оклада по факту выполненной работы
9	Организация инновационной деятельности в ДОУ , в т.ч. в реализации проектов по приоритетным направлениям ДОУ (годовой план)	Участие в организации праздников, дней открытых дверей, дней открытых занятий, дней здоровья, спартакиад Инновационный подход в работе с педагогическими работниками, воспитанниками и родителями Создание проекта (Цель, задачи, план, реализация в фотоматериалах, презентациях, и т.д.	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
10	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей	Организация праздников, дней открытых дверей, дней открытых занятий, дней здоровья, спартакиад и т.д.) (за каждое мероприятие)	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
11	Контроль Качество и результативность	Участие в контрольных мероприятиях санитарного состояния ДОУ, учебно - воспитательного процесса ДОУ, осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, работников пищеблока	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы

Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности
Заведующего хозяйством
 при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели
 эффективности профессиональной деятельности рассматриваются по факту выполненной
 работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ и территории	1.1. Обеспечение качественной уборки помещений ДОУ (выдача по графику моющих средств по всему ДОУ) 1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления (связь с Жилкомсервис №1 Московского района) 1.3. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок 1.4. Обеспечение работы пищеблока и столовых групп в соответствии с СанПин	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
2	Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в ДОУ	2.1. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов, подвальных помещений 2.2. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении 2.3. Своевременное реагирование на заявки по журналу общественного контроля (ремонт сломанного оборудования, укрепление мебельного оборудования на группах и т.д.) 2.4. Контроль за помещениями ДОУ, закрытием ворот перед уходом с рабочего места персонала 2.5. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.	до 100% фактического оклада по факту выполненной работы
3	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	3.1. Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ДОУ за счет бюджетных, внебюджетных средств 3.2. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью 3.3. Создание качественных условий хранения материальных средств ГБДОУ 3.4. Четкое ведение пакета документов по материальному обеспечению	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
4.	Обеспечение условий работы пищеблоков ДОУ	4.1. Обеспечение надлежащего состояния инвентаря и оборудования пищеблока 4.2. Контроль над обслуживанием и ремонтом оборудования пищеблока 4.3. Качественное ведение документации по питанию 4.4. Эффективная работа по питанию с ЦБ 4.5. Активное участие в подготовке контроля Роспотребнадзора, Управления по социальному питанию 4.6. Четкое отслеживание производственного контроля	до 100% фактического оклада по факту выполненной работы
10	Контроль Качество и результативность	Участие в контрольных мероприятиях санитарного состояния ДОУ, учебно - воспитательного процесса ДОУ, осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, работников пищеблока	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы

Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности
Помощника воспитателя
при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели
эффективности профессиональной деятельности рассматриваются по факту выполненной
работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Качественное обеспечение Санитарно-гигиенического состояния группы	1.1.Содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями 1.1. Соблюдение графика текущих и генеральных уборок 1.2.Отсутствие замечаний в журнале санитарного контроля группы 1.3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка (родители, персонал)	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
2	Участие в подготовке образовательной деятельности и режимных моментах группы Качественная и эффективная помощь воспитателю	- в проведении режимных моментов - в предварительной подготовке образовательного процесса (изготовление пособий) - в организации и проведении образовательных мероприятий - в процессе проведения с детьми оздоровительных мероприятий	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
3	Соблюдение норм и правил по питанию	<u>3.1.Качественное содержание столовой:</u> соблюдение правил САН.ПИН по питанию (маркировка инвентаря и рабочей одежды по питанию, санитарное состояние мебели – раздаточный стол, сушильная для посуды, полотенца для персонала, инвентарь для уборки и т.д.) 3.2. Соблюдение графика получения питания с пищеблока 3.3. Сервировка стола в группе, творческий подход	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
4.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса (сотрудники, родители, дети)	Соблюдение культуры общения Кодекс служебной этики Правила Внутреннего трудового распорядка	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
5.	Качественное и эффективное соблюдение правил охраны труда	Контроль за оборудованием во всех помещениях группы Своевременное обращение к заместителю заведующего по АХЧ , заведующему хозяйством Содержание пожарных выходов в надлежащем порядке	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы

Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности
Повара
при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели
эффективности профессиональной деятельности рассматриваются по факту выполненной
работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Качественное обеспечение Санитарно-гигиенического состояния пищеблока	1.1.Содержание всех помещений пищеблока в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями 1.2. Соблюдение графика текущих и генеральных уборок 1.3.Отсутствие замечаний в журнале санитарного контроля группы 1.4. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка (персонал) 1.5. Обеспечение надлежащего состояния инвентаря и оборудования пищеблока, маркировка, чистота	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
2	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Контроль за организацией питания воспитанников соответствии с требованиями СанПин Приготовление блюд высокого качества Выполнение показателей калорийности	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
3.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса (сотрудники, родители, дети)	Соблюдение культуры общения Кодекс служебной этики Правила Внутреннего трудового распорядка	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
4.	Качественное и эффективное соблюдение правил охраны труда	Контроль за оборудованием во всех помещениях пищеблока Своевременное обращение к заместителю заведующего по АХЧ , заведующему хозяйством Содержание пожарных выходов в надлежащем порядке	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы

Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности
Кухонного рабочего, мойщика посуды
 при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели
 эффективности профессиональной деятельности рассматриваются по факту выполненной
 работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Качественное обеспечение Санитарно-гигиенического состояния пищеблока	1.1.Содержание всех помещений пищеблока в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями 1.2 Своевременная маркировка инвентаря и рабочей одежды по питанию, санитарное состояние мебели – раздаточный стол, сушильная для посуды, полотенца для персонала, инвентарь для уборки 1.2. Соблюдение графика текущих и генеральных уборок 1.3.Отсутствие замечаний в журнале санитарного контроля группы 1.4. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка (персонал)	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
2	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Контроль за организацией питания воспитанников соответствии с требованиями СанПин Качественная разделка полуфабрикатов Выполнение показателей калорийности	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
3.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса (сотрудники, родители, дети)	Соблюдение культуры общения Кодекс служебной этики Правила Внутреннего трудового распорядка	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
4.	Качественное и эффективное соблюдение правил охраны труда	Контроль за оборудованием во всех помещениях пищеблока Своевременное обращение к заместителю заведующего по АХЧ , заведующему хозяйством Содержание пожарных выходов в надлежащем порядке	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы

Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности
рабочего КОРЗ, электромонтера
при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели
эффективности профессиональной деятельности рассматриваются по факту выполненной
работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, ППБ	2.1. Обеспечение надлежащего состояния всех запасных выходов ДОУ, подвальных помещений 2.2. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении 2.3. Своевременное реагирование на заявки по журналу общественного контроля (ремонт сломанного оборудования, укрепление мебельного оборудования на группах и т.д.) 2.4. Контроль за помещениями ДОУ, закрытием ворот перед уходом с рабочего места персонала 2.5. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
2.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса (сотрудники, родители, дети)	Соблюдение культуры общения Кодекс служебной этики Правила Внутреннего трудового распорядка	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
4.	Качественное и эффективное соблюдение правил охраны труда	Контроль за оборудованием во всех помещениях ДОУ Своевременное обращение к заместителю заведующего по АХЧ, заведующему хозяйством Содержание всех пожарных выходов ДОУ в надлежащем порядке	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы

Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности
Кастелянша, машинист по стирке белья
 при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели
 эффективности профессиональной деятельности рассматриваются по факту выполненной
 работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, ППБ	1.1. Качественное обеспечение надлежащего состояния оборудования, инвентаря 1.2.Своевременное реагирование на заявки по журналу общественного контроля (ремонт сломанного оборудования) 1.3.Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
2.	Качественное содержание мягкого инвентаря ДОУ	2.1.содержание в образцовом порядке мягкого инвентаря и специальной одежды 2.2.своевременная сортировка бывшей в употреблении одежды, белья и т.д 2.3.контроль над маркировкой белья 2.4.своевременная сдача в стирку мягкого инвентаря по графику и согласованию с заместителем заведующего по АХЧ 2.5.своевременный и качественный мелкий ремонт рабочей одежды персонала и др. 2.6.ведение учёта и контроля за правильным использованием спецодежды, белья и других предметов	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
3.	Контроль за обеспеченностью мягким инвентарем в ДОУ	3.1.своевременное получение, проверка и выдача спецодежды, белья, портьер и т.д 3.2. участие в составлении актов на списание пришедших в негодность спецодежды, белья и других предметов. 3.3.оформление установленной документации (ведёт журнал учёта белья).	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
4.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса (сотрудники, родители, дети)	Соблюдение культуры общения Кодекс служебной этики Правила Внутреннего трудового распорядка	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы

5.	Качественное и эффективное соблюдение правил охраны труда	Контроль за оборудованием во всех помещениях ДОУ Своевременное обращение к заместителю заведующего по АХЧ , заведующему хозяйством Содержание всех пожарных выходов ДОУ в надлежащем порядке	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
----	---	--	--

Показатели эффективности профессиональной деятельности по должности
Документовед
при рассмотрении Комиссией по стимулирующим выплатам ГБДОУ №310, показатели
эффективности профессиональной деятельности рассматриваются по факту выполненной
работы в отчетные периоды

№ п/п	Критерий	Показатели	%
1	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, ППБ	1.1.Качественное содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременному устранению неполадок) 1.2.Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности , охраны труда.	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы
2	Качественное содержание документации ДОУ в соответствии с номенклатурой дел	2.1.Качественное ведение учёта получаемой и отправляемой корреспонденции, систематизирование и хранение документов текущего архива 2.2.Качественная подготовка и сдача в архив документальных материалов, законченных делопроизводством и регистрационную картотеку.	до 50% фактического оклада по факту выполненной работы
3.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса (сотрудники, родители, дети)	Соблюдение культуры общения Кодекс служебной этики Правила Внутреннего трудового распорядка	до 30% фактического оклада по факту выполненной работы





