



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 60 Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

Управляющим советом
ГБДОУ детского сада № 60
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 19.09.2024г.



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ детский сад № 60
Невского района Санкт-Петербурга
Н.П. Володченко

Приказ № 82/2-од от «19» сентября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о надбавках, доплатах, премировании
и других видах материального поощрения
работников государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 60
Невского района Санкт-Петербурга**

1. Общая часть.

Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально - экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДООУ по реализации уставных целей. Положение является локальным нормативным актом ДООУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией ДООУ и согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.1. Оплата труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сад № 60 Невского района Санкт-Петербурга предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»
- Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2017 года № 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»
- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 года № 3737-р «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»

1.3. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников ДООУ вводятся следующие виды:

материального поощрения:

- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий
- оказание материальной помощи
- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за напряженность и высокое качество работы.

II. Порядок установления премии за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий

3.1. Премирование работников, в том числе и руководителя образовательного учреждения, производится

- по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

3.2. Предложения о размере премирования работников вносят руководитель учреждения и выборный профсоюзный орган. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.

3.3. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель органа управления образованием по предложению выборного профсоюзного органа.

3.4. Индивидуальное премирование за достижение высоких результатов в работе осуществляется приказом заведующего ДОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

3.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

3.6. Основными показателями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
- качественное и своевременное выполнение плановых мероприятий.
- работа без жалоб родителей и замечаний.
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы ДОУ, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения.
- соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений;

3.7. При распределении премии на начальном этапе устанавливается единый для всех работников ДОУ минимальный размер премии.

Премия может быть увеличена, если деятельность работника ДОУ отвечает следующим критериям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем.
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

Критерии для увеличения размера премии

для педагогических работников:

- проведение занятий высокого качества и достижение воспитанниками высоких показателей
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы
- разработка и внедрение авторских программ
- высокое качество подготовки и проведения открытых мероприятий (занятий, праздников, мастер - классов, методических объединений и т.д.)
- распространение педагогического опыта на уровне района, города (выступления на конференциях, семинарах; публикации статей, участие в конкурсах)
- качественное проведение педагогической практики
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений)
- высокий уровень организации работы с родителями
- высокое качество подготовки и проведения праздников
- нетрадиционное проведение детских мероприятий

для помощника воспитателя:

- высокое качество ежедневной и генеральной уборки помещений группы
- качественная обработка посуды

для повара:

- обеспечение высококачественного питания
- напряженный интенсивный труд

для завхоза:

- обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
- грамотное руководство техническим персоналом
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
- участие в мероприятиях, проводимых во внерабочее время
- своевременное заполнение и аккуратное ведение установленной документации
- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности

для машиниста по стирке белья, кастелянши:

- содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии
- своевременная замена белья
- увеличение объема стирки белья

3.8. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

3.9. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы. Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам за дисциплинарное взыскание.

3.10. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

3.11. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

3.12. Работники учреждения могут премироваться:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65-летие)
- за педагогический стаж (20,30, 40 лет работы в данном учреждении)
- в связи с уходом на заслуженный отдых
- ко Дню учителя и т.д.

III. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Материальная помощь работникам ДООУ оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях.
- в целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода

4.2. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании личного заявления работника и приказа руководителя ДООУ

- в целях социальной поддержки – на основании приказа руководителя, согласованного с профкомом

4.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи со смертью близких. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

4.4. На выплату премий и материальной помощи направляются средства из фонда экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года.

IV. Порядок установления доплат и надбавок.

2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, а также доплата руководителю к должностному окладу, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный срок (квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности и фиксируется в приказе.

2.4. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных величинах.

Категория работников	Виды выплат	Периодичность	Размер	Примечание
Весь персонал	За интенсивность и высокие результаты работы	На весь год, поквартально, ежемесячно	До 200% или в абсолютной величине	От должностного оклада
	За качество выполняемых работ			
	За активное участие в жизни коллектива			
	За выполнение дополнительных работ			
	За расширение зоны обслуживания			
	За увеличение объема работ			
	За общественную работу, участие в комиссиях и т.п., в профсоюзной организации учреждения			
	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач			
	За материальную ответственность			

2.5. Компенсационные доплаты выплачиваются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных на основании письма Министерства образования РФ от 28.09.2001 г. № 2 – 9 -1316:

Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производятся доплаты:

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – 35% от ставки – ст. 96 ТК РФ;
- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ;
- за работу с детьми, имеющими отклонения 20% - педагогам, 15% - помощникам воспитателя;
- за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда – 10 – 12% в соответствии с приказом № 579 от 20.08.1990 Гособразования СССР и письмом Минобразования РФ от 26.10.1996 № 1051/13.