

ПРИНЯТО:

На общем собрании работников
ГБДОУ детский сад № 74
Приморского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2
от « 15 » декабря 2016 года

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ
детский сад № 74
Приморского района
Санкт-Петербурга
В.И.Казакова
Приказ № 143
от « 19 » декабря 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 74 Приморского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 74 Приморского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем Образовательная организация, ГБДОУ №74), повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров, в ДОУ разработано Положение о материальном стимулировании работников, доплатах и надбавках (в дальнейшем Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта»;
- Постановлением Правительства СПб от 13 марта 2014 г. №165 «О внесении изменений в постановление Правительства СПб от 01.11.2005 г. №1671 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений»»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 г. №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций, реализующих программы начального, основного, среднего образования и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального, основного и среднего образования, находящихся в ведении Администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 20.08.2013 N 1862-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».
- Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Устав ДООУ;
- Региональное соглашения Правительства Санкт-Петербурга, общественной организации Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге от 12 сентября 2016 года.
- и другие нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Данное Положение является локальным актом учреждения и направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Образовательной организации в целом.

1.4. Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам.

1.5. Положение обсуждается на Общем собрании работников Образовательной организации и утверждается приказом руководителя. Действие Положения распространяется на всех работников ГБДОУ №74.

1.6. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции в новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. При разработке условий материально стимулирования учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд; недопущение дискриминации при оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работающих;
- дифференциация заработной платы, в зависимости от напряженности труда (нагрузки) работников.

1.8. Образовательная организация в пределах, полученных ассигнований, самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

1.9. Материальное стимулирование специалистов, служащих и рабочих ГБДОУ № 74 не является обязательной составной частью оплаты их труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в учреждении. Основанием является приказ руководителя.

1.10. Все виды материального стимулирования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. В Положении используются следующие основные понятия:

- **фонд надбавок и доплат (ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и напряженность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- **фонд оплаты труда (ФОТ)** – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, за дополнительные трудозатраты работников, которые не связаны с выполнением его основных должностных обязанностей;
- **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудозатраты работников, которые связаны с особыми условиями труда по основной должности, носящие стимулирующий характер (могут носить постоянный или временный характер);
- **премии** – денежное материальное поощрение работнику;
- **материальная помощь** – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

II. Источники формирования фонда материального стимулирования

2.1. Расходы на стимулирующие выплаты производятся за счет общего фонда заработной платы труда работников и из над-тарифного фонда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников финансирования. Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда ГБДОУ являются: над-тарифный фонд, экономия фонда заработной платы, отчисления от доходов по оказанию дополнительных платных услуг и иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

2.2. Привлечение Образовательной организацией дополнительных средств, указанных в пункте 2.1., не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности ГБДОУ № 74 за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.3. Фонд надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств и в пределах утвержденных ассигнований.

III. Цель материального стимулирования

3.1. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников Образовательной организации, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении возложенных на учреждение функций, в укреплении материально-технической базы ГБДОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

3.2. Цель предоставления материальной помощи направлена на повышение социальной защищенности работников, создание у них ощущения заботы со стороны учреждения, оптимизация условий для качественного исполнения каждым членом коллектива служебных обязанностей и трудовых функций.

IV. Виды материального стимулирования

4.1. В Образовательном учреждении вводятся следующие виды материального стимулирования:

- компенсационные выплаты;
- доплата за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам аттестации рабочих мест;
- надбавка с целью доведения заработной платы до требуемых минимальных значений
- стимулирующая выплата за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников;

- премирование;
- материальная помощь.

4.2. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда (включающего в себя ФНД), предусмотренного сметой ГБДОУ детский сад № 74 . При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда являются:

- экономия фонда заработной платы;
- отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;
- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

4.3. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в % соотношении к должностному окладу или фиксированной суммой в рублях.

4.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) так и на неопределенный срок.

4.5. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, кроме стимулирующих выплат педагогическому персоналу, определяется руководителем Образовательного учреждения и утверждается приказом. Размер и целесообразность доплат и надбавок устанавливается Комиссией по распределению и установлению стимулирующих выплат ГБДОУ № 74. Деятельность данной Комиссии регламентируется соответствующим Положением.

V. Компенсационные выплаты:

5.1. Выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений; их назначение, периодичность и размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

№ пп	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
5.1.1.	Единовременная выплата молодым специалистам	В соответствии с законодательством	Работа в учреждении

5.1.2.	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
5.1.3.	Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы

VI. Доплаты

6.1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника для всех работников ГБДОУ:

№ пп	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
6.1.1.	За работу с сайтом учреждения, его обновление	До 5 000,00 руб	Активное участие работника
6.1.2.	Работа с электронными базами учреждения: - программный модуль АИСУ «ПараГраф»; - программа «Транспортная база»; - на государственных порталах (АИС ГЗ, ЕИС, BUSGOV, ПК Имущество)	До 3 000,00 руб	
6.1.3.	За исполнение обязанностей в области государственного заказа(составление технического задания, аукционной, конкурсной документации, заключения контрактов, составление отчетов, организаторская деятельность при проведении совместных торгов и т.д.)	До 20 000,00 руб	
6.1.4.	За работу по мобилизации и воинскому учету	До 3 000,00 руб	
6.1.5.	За работу в аттестационной, тарификационной, инвентаризационной, экспертной комиссиях	Для педагогов в баллах, для всех остальных работников – до 1 000,00 руб	
6.1.6.	За выполнение обязанности секретаря советов, комиссий	Для педагогов в баллах, для всех остальных работников	

		– до 1 000,00 руб	
6.1.7.	За ведение документации и отчетности по питанию в детском саду	До 5 000,00 руб	
6.1.8.	За работу в электронной базе «Вижен-софт—питание в детском саду»	До 3 000,00 руб	
6.1.9.	За деятельность, требующая значительных затрат усилий и времени (Сложность, интенсивность и напряженность труда, выполнение особо важных работ, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания, ненормированный рабочий день)	До 5 000,00 руб	
6.1.10	За ведение табеля учета рабочего времени	До 3 000,00 руб	
6.1.11	За сводный отчет по посещаемости детей детского сада	До 3 000,00 руб	
6.1.12	За ведение документации по ОТ и ТБ, ГО и ЧС	До 5 000,00 руб	
6.1.13	За работы по благоустройству территории (посадка культурных растений и уход за клумбами, огородами, газонами, покос травы), ландшафтный дизайн участков	До 3 000,00 руб	
6.1.14	Дополнительная производственная нагрузка: - дежурство в выходные и праздничные дни - активное участие в субботниках - охрана здания (если в штатном расписании не предусмотрены должности сторожей)	До 1 000,00 руб за каждое мероприятие	
6.1.15	Активное участие в ремонтных работах помещений	До 5 000,00 руб	
6.1.16.	Уборка помещений после ремонтных работ	До 3 000,00 руб	
6.1.17.	Оформление интерьеров помещений ГБДОУ	До 3 000,00 руб	

6.1.18.	Изготовление декораций, атрибутов к праздникам и открытым мероприятиям	До 3 000,00 руб	
6.1.19.	Пошив костюмов, портьер и т.д.	До 5 000,00 руб	
6.1.20.	Подготовка учреждения к новому учебному году	До 5 000,00 руб	
6.1.21	Систематическое оказание помощи при одевании и раздевании детей.	До 2 000,00 руб	
6.1.22.	За качественное выполнение функциональных обязанностей, высокие показатели по результатам контроля	До 3 000,00 руб	
6.1.23.	За совмещение профессий	До 3 000,00 руб	
6.1.24	За разработку локальных актов, инструкций, составление и сдача отчетов	До 3 000,00 руб	

6.2.Основания для начисления доплат, надбавок для не педагогических работников:

№ пп	Должность	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
6.2.1.	Заведующий хозяйством	За выезд по тревоге, устранение аварий в не рабочее время	До 3 000,00 руб	Активное участие работника
6.2.2.	Заведующий хозяйством	Замена руководителя учреждения в его отсутствие	До 10 000,00 руб	
6.2.3.	Заведующий хозяйством	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	До 3 000,00 руб	
6.2.4.	Заведующий хозяйством	Высокое качество организации и подготовки и проведение ремонтных работ	До 3 000,00 руб	
6.2.5.	Помощник воспитателя	Организация работы на закрепленном за группой участке: изготовление снежных построек, украшение участка озеленение участка, создание огорода, цветника	До 3 000,00 руб	
6.2.6.	Помощник воспитателя	Активная помощь воспитателю в преобразовании развивающей среды	До 3 000,00 руб	
6.2.7.	Помощник воспитателя	Активное участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, развлечениях, проектах и т.д.)	До 3 000,00 руб	
6.2.8.	Помощник воспитателя	Отсутствие замечаний при контроле	До 3 000,00 руб	
6,2,9,	Помощник воспитателя	Сложность и напряженность в период адаптации детей к детскому саду в ясельных и младших группах (сентябрь, октябрь,ноябрь)	До 3 000,00 руб	
6.2.10.	Шеф-повар,	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с возрастом детей и	До 6 000,00 руб	

	повар	медицинскими показаниями		
6.2.11	Шеф-повар, повар	Фактическая посещаемость детей превышает нормативно-установленное значение (75 человек)	До 10 000,00 руб	
6.2.12.	Шеф-повар, повар	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи.	До 3 000,00 руб	
6.2.13.	Шеф-повар, повар	Отсутствие замечаний при контроле	До 3 000,00 руб	
6.2.14	Кладовщик	Отсутствие замечаний при контроле	До 3 000,00 руб	
6.2.15.	Кладовщик	Отсутствие замечаний по качеству принятых продуктов питания	До 3 000,00 руб	
6.2.16	Кладовщик	За материальную ответственность	До 3 000,00 руб	
6.2.17.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Соблюдение СанПиНа и ТБ при выполнении работ.	До 3 000,00 руб	
6.2.18.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Отсутствие замечаний при контроле	До 3 000,00 руб	
6.2.19.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Оперативность выполнения трудовых поручений администрации ГБДОУ	До 3 000,00 руб	
6.2.20.	Рабочий КОРЗ, рабочий КОРЗ ТЦ, электрик	Оперативность и качественность выполнения заявок	До 3 000,00 руб	
6.2.21.	Рабочий КОРЗ, рабочий КОРЗ ТЦ, электрик	Отсутствие замечаний при контроле	До 3 000,00 руб	
6.2.22.	Рабочий КОРЗ, рабочий КОРЗ ТЦ, электрик	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	До 3 000,00 руб	

6.2.23.	Рабочий КОРЗ, рабочий КОРЗ ТЦ, электрик	Качественная подготовка к новому учебному году	До 3 000,00 руб	
6.2.24.	Рабочий КОРЗ, рабочий КОРЗ ТЦ, электрик	Качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования электрооборудования	До 3 000,00 руб	
6.2.25.	Рабочий КОРЗ, рабочий КОРЗ ТЦ, электрик	Своевременное прохождение обучения и получения допусков	До 3 000,00 руб	
6.2.26.	Уборщик территории (дворник)	Своевременная и качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к учреждению	До 3 000,00 руб	
6.2.27.	Уборщик территории (дворник)	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории, обрезка деревьев, кустов, покос травы	До 3 000,00 руб	
6.2.28.	Уборщик территории (дворник)	Оперативность и качество выполнения трудовых поручений	До 3 000,00 руб	
6.2.29.	Уборщик территории (дворник)	Качественная и своевременная уборка снега после сильного снегопада	До 3 000,00 руб	
6.2.30	Уборщик территории (дворник)	Качественная и своевременная уборка сухих листьев после листопада в осенний период.	До 3 000,00 руб	
6.2.31.	Уборщик территории (дворник)	Своевременное обеспечение доступа к зданию ДОУ и выходам эвакуации в зимнее время	До 3 000,00 руб	
6.2.32	Все должности непедагогических работников	Сложность, напряженность, интенсивность, высокое качество работы	До 3 000,00 руб	

VII. Надбавки

№ пп	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
7.1.	Ежемесячная выплата к должностному окладу работника за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях в соответствии с аттестацией рабочих мест (ст.147 ТК РФ)	12% от должностного оклада (от 4 часов до 8 часов)	Работа в учреждении
7.2.	За работу в выходные и праздничные дни уборщикам территорий ст. 149, 153 ТК РФ		Работа в учреждении
7,3.	За сверхурочные работы, ненормированный рабочий день ст. 119, 149, 152 ТК РФ		Работа в учреждении
7.4	Ежемесячная выплата к должностному окладу работника с целью приведения заработной платы до требуемой минимальной величины. Региональное соглашение Правительства Санкт-Петербурга, общественной организации Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге от 12 сентября 2016 года.	В соответствии с приказом руководителя учреждения	Основная работа в учреждении, должностной оклад в размере менее 16 000,00 руб.

VIII. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

8.1. Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

8.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам производятся ежемесячно за фактически отработанное время. Размер выплат зависит от количества баллов, полученных работником по критериям и показателям эффективности и качества профессиональной деятельности (см. Приложение № 1 «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 74»), за отчетный период на основании подтверждающих документов, представленных в форме портфолио педагогов и рассчитывается по формуле:

$$B = B * Ц,$$

где B – размер выплат,

B – количество баллов,

Ц — цена балла,

Цена балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда в текущем месяце на итоговое количество баллов по учреждению. Цена балла может меняться из месяца в месяц, как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения, в связи с возможным изменением ФНД (фонд надтарифной доплаты).

Количество полученных работником баллов за отчетный период утверждается решением Комиссии по распределению доплат, надбавок, премий в ГБДОУ № 74 и фиксируется в Итоговой оценочной ведомости (Приложение № 2), с которой работник знакомится под личную подпись.

8.2.1. 1 этап – отчетными периодами с 01.09.2016 г. по 31.12.2016 г. считается календарный месяц. Педагогические работники предоставляют информационные карты (анкеты) показателей и критериев эффективности деятельности с 25 по 27 число каждого месяца.

8.2.2. 2 этап – отчетным периодам с 01.01.2017 г. считается календарное полугодие. Педагогические работники предоставляют информационные карты (анкеты) показателей и критериев эффективности деятельности с 25 июня по 30 июня и с 25 декабря по 31 декабря.

- В первом полугодии 2-го этапа, т.е. с 01.01.2017г по 31.06.2017г, размер ежемесячных стимулирующих выплат определяется на основании полученных работником суммы баллов за три месяца: октябрь, ноябрь, декабрь 2016 года.

- . Во втором полугодии 2-го этапа с 01.07.2017г по 31.12.2017г и далее размер ежемесячных стимулирующих выплат определяется на основании полученных работником суммы баллов за предыдущее полугодие.

8.2.3. В случае принятия на работу нового работника, надбавки за эффективность деятельности и качество работы устанавливаются по истечении первого полного календарного месяца работы педагога.

IX. Премии

9.1. Премирование работников ГБДОУ № 74 может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам (к Дню дошкольного работника, к 8 Марта и т.д.) либо по окончании отчетного периода (за квартал, за полугодие, за год) при наличии оснований и средств. В ГБДОУ № 74 может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных или качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения.

9.3. Предложение о премировании работников вносит руководитель образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.

9.4. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ по должностям согласно штатному расписанию.

9.5. Решение о премировании заведующего ГБДОУ принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.

9.6. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется соответствующим протоколом и приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах (в рублях) либо в процентах к должностному окладу.

9.7. Размер премии не зависит от стажа работы и квалификации работника, а зависит от его личного вклада в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

9.8. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

9.9. Премии к праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Размер единовременной премии к праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения.

9.10. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ,

9.11. При определении размера премиальных выплат могут быть учтены следующие критерии и показатели:

- отношение к проведению значимых для учреждения мероприятий;
- активное участие в общественной жизни учреждения.
- проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;
- внесение конструктивных предложений о способах разрешения существующих проблем;
- выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- организация деятельности, способствовавшей существенному росту достижений воспитанников;
- качественное и оперативное выполнение трудовых поручений руководителя;

9.12. Премирование работников есть право, а не обязанность администрации и зависит от материального положения учреждения.

Х. Материальная помощь

10.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы. Материальная помощь предоставляется работникам ГБДОУ № 74 для решения неотложных задач, связанных со здоровьем, заботой о близких и оздоровлением детей и другими социально значимыми мероприятиями, а также в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение работников.

10.2. Материальная помощь может быть целевой и нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов работника. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения. В случае выделения целевой материальной помощи работник предоставляет в учреждение документы, подтверждающие целевое использование денежных средств. При предоставлении нецелевой материальной помощи такие документы не требуются.

10.3. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации и зависит от материального положения учреждения.

10.4. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работника, его должности и квалификации.

10.5. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- утрата или повреждение жизненно необходимого имущества (пожар, наводнение, землетрясение и иные проявления сил природы; диверсия, военные действия, блокады, забастовки, эпидемии и т.д.);
- для приобретения дорогостоящих медикаментов или оплаты экстренных медицинских услуг;
- в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников;
- в связи с вступлением в брак.

XI. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

- 11.1. Дисциплинарное взыскание (приказ, распоряжение) за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям (– до 50%);
- 11.2. Детский травматизм по вине работника (– до 100%);
- 11.3. Нарушение приказа об охране жизни и здоровья детей (– до 100%);
- 11.4. Низкая исполнительская дисциплина (– до 20%);
- 11.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы (– до 50%);
- 11.6. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (– до 50%);
- 11.7. Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников (– до 30%).
- 11.8. Нарушение Кодекса этики и служебных отношений (– до 20%);
- 11.9. Доказанные факты коррупционных проявлений (– до 100%).

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Метод определения	Примечание
1	Посещаемость воспитанниками ДОУ	Фактическая посещаемость группы	Данные по табелю посещаемости Ясли – от 70% весь месяц – 3 балла, Младшие группы – от 75% весь месяц – 3 балла, Средние группы – от 80% весь месяц – 3 балла, Старшие группы – от 85% весь месяц – 3 балла, Подготовительные группы – 90% весь месяц – 3 балла	
		Среднемесячное превышение контингента детей	Данные по табелю посещаемости	3 балла
2	Снижение уровня заболеваемости	Данные медработника по заболеваемости воспитанников ДОУ	Процент заболеваемости от общего количества воспитанников в группе: Ясли: Н-до 20% Младшие: Н-до 15% Средние: Н-до 10% Старшие, подготовительные: Н-до 5%	Низкий процент заболеваемости детей - 2 балла
3	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса	Отсутствие травм	Показатель 0
4	Своевременное и качественное оформление документации группы	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы	Анализ документации	до 2 баллов Отсутствие в срок предоставленной документации: Минус 2 балла
5	Создание условий для реализации образовательной работы с воспитанниками ОО (группой ОО) по образовательным областям ОПДО (предметно-пространственная развивающая среда)	Творческий подход к созданию предметно-развивающей среды: - Создание открытой, мобильной предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО, Рабочей программой группы.	Анализ ППРС группы	10 б – 100 % (в соответствии от созданных условий по каждой образовательной области) 8 б – 75 % 6 б – 50 % 4 б – 25 % 0 б – менее 25%
		- Изготовление атрибутов к авторским играм, дидактическим пособиям	Представление авторских игр, дид. пособий, соответствующих образовательным стандартам	1 балл за одну авторскую игру (дидактическое пособие) (но не более 3 баллов)

6	Участие педагогов и воспитанников ОО (группы ОО) в мероприятиях, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	Активное участие педагогов в мероприятиях ДОУ Района Города Всероссийский, международный уровень	Предоставление документов, подтверждающих выступление, печать материалов в СМИ и др. (грамоты, сертификаты, листы регистрации участников мероприятия)	до 5 баллов	
		Активное участие воспитанников в мероприятиях ДОУ Района Города Всероссийский, международный уровень		до 5 баллов	
		Участие в жюри конкурсов, соревнований, Ведение документации при работе в комиссиях ДОУ.	Отчеты, протоколы заседаний комиссий	до 3 баллов	
7	Наставничество Взаимодействие с семьями воспитанников; отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) Взаимодействие с семьями воспитанников; отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет или по реализации определенного раздела Рабочей программы Создание информационного пространства для родителей в современных средствах массовой информации:	Приказ заведующего о назначении наставника Отчет наставника ежемесячно обновляемая страница воспитателя на сайте ДОУ) ежемесячно обновляемая страница воспитателя на сайте ДОУ)	до 3 баллов	
		Создание информационного пространства для родителей в современных средствах массовой информации:		до 3 баллов	
8	Взаимодействие с семьями воспитанников; отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Создание информационного пространства для родителей в современных средствах массовой информации:	ежемесячно обновляемая страница воспитателя на сайте ДОУ)	до 3 баллов	
		- организация мероприятий для родителей (инновационные формы родительских собраний, проведение открытых мероприятий, оформление фотовыставки материалами с праздничных, досуговых мероприятий с детьми)	Конспекты к мероприятиям, протоколы родительских собраний, листы регистрации участников, фотоотчет	до 3 баллов	

		- контроль за своевременностью внесения оплаты родителями за содержание ребенка в ГБДОУ	данные бухгалтерии, тетрадь контроля за выдачей квитанций родителям и оплатой	1 балл Отсутствие должного контроля: Минус 2 балла
		- активная помощь родителей в оформлении группы и сада, активное участие родителей в субботниках.	Документы, фотоотчеты	До 3 баллов
		-доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога	Результаты анкетирования, отзывы, благодарности	До 2 баллов
		- отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)		0 баллов – отсутствие жалоб, - 10 баллов – обоснованная жалоба.

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

Творческий подход к созданию предметно-развивающей среды в ДОУ	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей среды в группах ДОУ	Наблюдения, контроль	До 3 баллов
	Оформление стендов ДОУ актуальными материалами, повышающими имидж учреждения	Наличие обновленных (1 раза в месяц) материалов на информационных стендах ДОУ	До 2 баллов
	Организация пополнения ассортимента атрибутов для работы с детьми, костюмов для выступлений и др.	Представление атрибутов	До 2 баллов
	Организация работы выставочного комплекса ДОУ	Экспонаты выставок	До 2 баллов
Нетрадиционные формы работы с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций	Организация мероприятий сверх традиционных	Отзывы, благодарности, фотоотчеты	До 2 баллов
	Создание информационного пространства для родителей с помощью ЭОР	Актуальность материалов на странице старшего воспитателя на сайте ДОУ	До 2 баллов

	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих воспитательно-образовательную работу в ДОУ по результатам опроса (анкетирования)	Результаты анкетирования, отзывы, благодарности	До 2 баллов
Наполнение сайта ДОУ	Соответствие материалов сайта требованиям закона «Об образовании в РФ», другим нормативным документам, локальным актам ДОУ	Своевременность обновления информации на сайте	До 5 баллов
Организация участия воспитанников и педагогов в мероприятиях ДОУ, районных, городских, международных (смотри, конкурсы, соревнования, выставки, и т.п.)	Активное участие воспитанников и педагогов в мероприятиях	Отзывы, благодарности, грамоты, фотоотчеты	До 5 баллов
Своевременное и качественное оформление документации	Корректировка основной образовательной Программы дошкольного образования, разработка и корректировка локальных документов ДОУ	Разработанные разделы Программы, локальные документы ДОУ	До 2 баллов
	. Своевременное и качественное оформление документации в соответствии с образовательными стандартами	Наличие документации	До 3 баллов
Трансляция опыта	Работа в творческих группах, организация консультационной помощи педагогам ДОУ при подготовке к аттестации, конкурсам, семинарам и т. п.	Сценарии, протоколы, отчеты, доклады, конспекты выступлений, фотоотчеты и т.д.	До 2 баллов
	Организация семинаров, мастер-классов и др.	Сценарии, протоколы, отчеты, доклады, конспекты выступлений,	До 3 баллов
	-Участие в жюри конкурсов, соревнований, выполнение обязанностей секретаря при работе в комиссиях ДОУ.	Отчеты, протоколы заседаний комиссий	До 2 баллов
	Подготовка, организация, участие в праздничных мероприятиях для воспитанников ДОУ	Сценарии, фотоотчеты и т.д.	До 2 баллов
	Эффективность работы с воспитателями и специалистами ГБДОУ (курирование	Наличие документации, обратной связи	До 2 баллов

	участия сотрудников ДОУ в мероприятиях ДОУ, района, города, международных)		
	Использование инновационных методов и технологий в работе с педагогами ДОУ	Методические разработки, документация, фото и видеоотчеты	До 5 баллов
Участие в субботниках ДОУ, дежурствах и др.	Систематичность участия, качество выполнения порученной работы	Фотоотчеты, приказы.	До 2 баллов
Повышение авторитета и имиджа ГБДОУ	Связь со СМИ, социальное партнерство, личное участие в конференциях, методических объединениях, работа с Интернет-представителями и др.	Договоры о сотрудничестве, отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты	До 5 баллов

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Метод определения	Примечание
1	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса	Отсутствие травм	Показатель 0
2	Своевременное и качественное оформление документации	Наличие документации (представление месячного планирования, журнала взаимодействия с воспитателями и др.)	Анализ документации	до 2 баллов Отсутствие в срок предоставленной документации: Минус 2 балла
3	Создание условий для реализации образовательной работы с воспитанниками ОО (группой ОО) по физическому развитию (предметно-пространственная развивающая среда)	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС, календарно-тематическим планированием, календарем событий	Анализ ППРС	До 3 баллов
		Оформление стенда специалиста актуальными материалами, повышающими имидж учреждения	Наличие обновленных (1 раза в месяц) материалов на информационном стенде	До 3 баллов
		Пополнение атрибутов и костюмов для выступлений.	Представление атрибутов	1 балл за пополнение атрибутов и костюмов для выступлений (но не более 3 баллов)
		Изготовление авторских игр, дидактических пособий, методических пособий и разработок.	Представление авторских игр, пособий, соответствующих образовательным стандартам	1 балл за одну авторскую игру (дидактическое пособие) (но не более 3 баллов)
4	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет или по реализации определенного раздела Рабочей программы	Приказ заведующего о назначении наставника Отчет наставника	до 3 баллов

5	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	Организация мероприятий сверх традиционных	Отзывы, благодарности, фотоотчеты	До 3 баллов
		Создание информационного пространства для родителей	Ежемесячно обновляемая информация на сайте ДОУ	До 3 баллов
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога	Результаты анкетирования, отзывы, благодарности	До 2 баллов
		Участие в праздничных мероприятиях для воспитанников ДОУ в качестве персонажа на детском утреннике	Сценарии, фотоотчеты	1 балл за 1 утренник
		- отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)		0 баллов – отсутствие жалоб, - 10 баллов – обоснованная жалоба.
6	Участие педагогов и воспитанников ОО (группы ОО) в мероприятиях, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	Активное участие воспитанников в мероприятиях ДОУ Района Города Всероссийских, международных	Отзывы, благодарности, грамоты, фотоотчеты	До 5 баллов
		Активное участие педагога в мероприятиях ДОУ Района Города Всероссийских, международных	Отзывы, благодарности, грамоты, фотоотчеты	До 5 баллов
		Работа в творческих группах, семинарах, создание в электронном виде портфолио педагога	Приказы, распоряжения организаторов творческой группы Творческие отчеты	До 5 баллов
		Участие в жюри конкурсов, соревнований, ведение документации при работе в комиссиях ДОУ	Отчеты, протоколы заседаний комиссий	До 2 баллов
		Участие педагога в разработке, корректировке Программы ДОУ,	Разработанные программы, локальные документы ДОУ,	до 2 баллов

		локальных документов ДОУ	протоколы заседаний комиссий	
		Использование инновационных методов и технологий в образовательном процессе	Проведение непосредственно образовательной деятельности, развлечений и праздников с использованием инновационных методов и технологий .	До 2 баллов
		Создание информационного пространства для педагогов ДОУ	Ежемесячно обновляемая информация на сайте ДОУ	До 3 баллов
7	Участие в субботниках ДОУ, дежурствах и др.	Систематичность участия, качество выполнения порученной работы	Фотоотчеты, приказы.	до 2 баллов

Итоговый оценочный лист

Показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 74 Приморского района Санкт-Петербурга по определению стимулирующих выплат за _____ (период работы)

№ п/п	ФИО работника	Должность	Сумма набранных баллов	Подпись работника
1				
2				
3				
4				
ИТОГО				

« ___ » _____ 20 ____ Г.

Председатель комиссии _____ / _____ /

Зам.председателя _____ / _____ /

Члены комиссии _____ / _____ /

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

26 страниц

Заведующий ФДОУ № 74

В.И. Казакова

« 19 » декабря 2016 г.

