

ПРИНЯТО:
Управляющим советом
Протокол № 1 от 13.01.2017г.
 Е.А.Решина

СОГЛАСОВАНО:
На заседании профкома
Протокол № 9 от 13.01.2017г.
Председатель профкома
 А.В.Г.Грасимова



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий ГБДОУ
 С.А.Смолина
Приказ № 17 от 17.01.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по физическому
развитию детей Невского района
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда и материальном стимулировании работников» (далее Положение) разработано для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ детский сад №4 в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации профессионального роста и повышения ответственности работников за конечные результаты труда.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательными и нормативными актами, регламентирующими оплату труда работников учреждений образования, а именно:
 - ✓ Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - ✓ Трудового кодекса РФ;
 - ✓ Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
 - ✓ Закона СПб от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);
 - ✓ Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»
 - ✓ Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»
 - ✓ Закон «О бюджете Санкт-Петербурга на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов»;
 - ✓ Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017г. От 12.09.2016г
 - ✓ Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников»;
 - ✓ Распоряжением Комитета по образованию от 13.07.2007 №1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга"
 - ✓ Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 №255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга"
 - ✓ Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г №536 « Об утверждении особенностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников»
 - ✓ Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 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»,

а так же локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ.

2.1. Все выплаты, носящие характер компенсационных и стимулирующих (включая премирование персонала), применения иных форм поощрения за труд, установления гарантий и компенсаций работникам, осуществления выплат социального характера (включая материальную помощь) осуществляются в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников, предусмотрены в коллективном договоре и не могут рассматриваться как нецелевое использование средств.

Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ). При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и за счет поступлений от оказания услуг (выполнения работ), осуществляемых на платной основе.

2.2. Источники формирования поощрительного фонда:

- надтарифный фонд оплаты труда;
- экономия фонда заработной платы;
- поступления от оказания услуг (выполнения работ), осуществляемых на платной основе;
- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а так же физических лиц;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

ФНД - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера за высокое качество работы, интенсивность, носящие как регулярный, так и разовый характер.

ДОПЛАТЫ - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда (ночные часы, привлечение к работе в праздничные и выходные дни, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, сверхурочная работа и др.). Производятся на основании приказа руководителя, в соответствии с ТК и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

НАДБАВКИ - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер. Устанавливаются работодателем в пределах средств, направленных на оплату труда с учетом мнения профсоюзного органа и Комиссии по распределению фонда материального стимулирования, и на основании данного Положения.

2.3 С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников ГБДОУ №4 вводятся следующие виды надбавок из фонда надбавок и доплат:

- дифференцированная надбавка за напряженность, высокую результативность и качество работы;
- интенсивность труда;
- увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания из вакантных ставок сотрудников учреждения;
- персональная доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного в Санкт-Петербурге;
- надбавка на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (в процентном отношении).

✓ В соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных

организаций Санкт-Петербурга» образовательные учреждения самостоятельно определяют размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Порядок и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права в пределах средств, направленных на оплату труда.

- 2.4. Настоящее Положение регулирует вопросы установления дополнительных выплат к окладам, тарифным ставкам (окладам) работников, компенсационного и стимулирующего характера и является приложением к Коллективному договору.
- 2.5. Настоящее Положение распространяется на всех штатных работников ГБДОУ детского сада №4
- 2.6. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения.

3. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

- 3.1. В целях материального стимулирования работников ГБДОУ детского сада №4, применяются следующие виды материального стимулирования:
 - * доплаты;
 - * надбавки ;
 - * премирование и стимулирующая выплата;
 - * материальная помощь

3.2. ДОПЛАТЫ:

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок, либо на период выполнения дополнительной работы;

- * Доплата за работу в ночное время (в период с 22-00 час до 6-00 час);
- * Доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- * Доплаты за совмещение профессий (должностей), при выполнении работы временно отсутствующего работника устанавливаются приказом заведующего ГБДОУ по вакантной должности;
- * Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания и увеличения установленного объема работ, устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей.
- * Доплата за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда производится в соответствии с данными аттестации рабочих мест на весь период работы и в размере, установленном нормативно-правовыми актами РФ.

Доплаты стимулирующего характера:

- * Доплаты за эффективность и качество труда педагогическим работникам ГБДОУ №4 устанавливаются на основании «Положения о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам ГБДОУ №4».

3.3. НАДБАВКИ:

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество, напряжённость, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника. Надбавка может производиться в процентах к должностному окладу или в конкретных суммах. Размер надбавки каждому работнику устанавливается индивидуально в соответствии с характером, особенностями работы и

профессиональной квалификацией в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.4. ПРЕМИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА:

В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право поощрить работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

В рамках системы премирования работников за основные результаты деятельности могут устанавливаться следующие виды премий:

- ✓ ежемесячные премии;
- ✓ ежеквартальные премии;
- ✓ премии за участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса ГБДОУ №4;
- ✓ премии к праздничным датам (Дню учителя, Новому году, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню).

Размер премий определяется в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников *ГБДОУ № 4* и устанавливается Приказом заведующей *ГБДОУ № 4*.

Источником премирования (поощрения за труд) может являться:

- ✓ фонд экономии заработной платы бюджетного финансирования;
- ✓ надтарифный фонд стимулирования;
- ✓ внебюджетные средства.

3.5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Единовременная материальная помощь работникам образовательной организации может оказываться в следующих случаях:

- ✓ При рождении детей;
- ✓ При регистрации брака;
- ✓ на юбилейные торжества;
- ✓ при организации лечения и отдыха работников;
- ✓ при возникновении у работника тяжёлого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.);
- ✓ при форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.).

Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в год.

Размер материальной помощи определяется кратной должностному окладу или в фиксированной сумме.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки, другие выплаты могут

носить как постоянный характер (устанавливаются сроком на один учебный год), так и временный (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям) и производятся администрацией образовательного учреждения соответственно.

5. КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК И ПРЕМИРОВАНИЯ

№ п/п	Содержание	% от должностного оклада за фактически отработанное время
ДОПЛАТЫ		
1	За организацию питания (ведение документации по организации питания воспитанников и сотрудников, не входящую в круг должностных обязанностей)	до 50%
2	За организацию работы по охране труда	до 50%
3	За организацию работы по воинскому учету	до 20%
4	За организацию работы по ГОЧС, пожарной безопасности, КСОБ	До 30%
5	За организацию работы по энергоэффективности и энергосбережению	до 30%
6	За работу с базами данных (Параграф, дети)	до 30%
7	За работу с сайтом образовательной организации и другими сайтами	до 50%
8	За работу председателем профсоюзного комитета детского сада	до 50%
9	За работу по осуществлению функций по размещению госзаказа СПб	до 50%
10	За работу с документами ПФР	до 30%
11	За сохранность материальных ценностей (ответственное лицо)	до 50%
12	За замещение временно отсутствующего работника на период его отпуска.	До 50%
13	За совмещение профессий, должностей, расширение зоны	до 50 %
14	За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных	От 6% до 12%
15	За работу в ночное время	до 35%
16	За работу в выходные и праздничные дни	В соотв. с ТК РФ
17	За сверхурочную работу	В соотв. с ТК РФ
18	За организацию работы по аттестации педагогов	до 30%
19	За работу по экспериментальным программам	До 25%
20	За оказание транспортных услуг и выполнение погрузочно-разгрузочных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников	до 30%
21	За работу в комиссиях ГБДОУ	до 20%
22	За участие в массовых мероприятиях ГБДОУ, района, города	до 50%

НАДБАВКИ		
1	Работникам по итогам проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора), отзывов родительской общественности и др.	До 50%
2	Воспитателям и специалистам ГБДОУ по показателям эффективности деятельности	Кол-во баллов X на стоимость 1 балла
3	Категория прочих работников ГБДОУ и служащих по показателям эффективности и качества работы.	До 25% (-20% - соблюдение санэпидрежима - 5% отсутствие б\л)
4	За высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	До 100%
5	За применение новых педагогических технологий	До 50%
6	За успешное выполнение особо важных, сложных и (или) срочных работ	До 50%
7	За работу со сторонними организациями	До 50%
ПРЕМИРОВАНИЕ		
	Работникам по итогам проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора), отзывов родительской общественности и др.	До 50%
	За участие и победу в районных, городских творческих конкурсах на основании соответствующих Положений	до 30
	За положительные результаты проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора)	до 50
	Чествование юбиляров (50, 55, 60,65, 70, 75)	до 50
	За долголетний труд, стаж в системе образования 20 лет 25 лет 30 лет 35 лет 40 лет и более	до 50
	При награждении государственными и отраслевыми наградами, Почётными грамотами Правительства Санкт-Петербурга, администрации Невского района	до 50
	За работу без больничных листов в течение учебного года	до 20
	За высококачественную и продуктивную работу в течение учебного года	до 100
	За положительные результаты проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора)	до 50
	За неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка ОУ, в т.ч. четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений	до 50
	За качественное проведение особо значимых мероприятий	до 50
	За высококачественную и продуктивную работу в летний период	до 20

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

Виды и размеры дополнительных гарантий определяются в пределах установленных фондов.

6.1. Компенсации, выплачиваемые работникам.

Компенсация матерям или другим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, в размере 50 (пятьдесят) рублей в месяц выплачивается за счет «Прочих выплат» по экономической статье «212» в соответствии с Указом Президента РФ от 30 мая 1994г. № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан».

Во исполнение с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2007 № 1055 «О мерах по реализации Закона Санкт – Петербурга «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» и постановления Правительства Санкт-Петербурга от 31.03.2008 № 301 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2007 № 1055» выплачиваются следующие виды компенсаций:

6.2. Компенсация на отдых и оздоровление педагогических работников предоставляется один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы и оформляется приказом заведующей в соответствии с квотой на текущий год.

6.3. Компенсация затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт – Петербурге (кроме такси) молодым специалистам со стажем работы до 3-х лет в размере 50% от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт – Петербурге.

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам:

- ✓ получившим диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании – шесть базовых единицы;
- ✓ получившим диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием – восемь базовых единицы

7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Единовременная материальная помощь работникам образовательной организации может оказываться в следующих случаях:

- ✓ При рождении детей;
- ✓ При регистрации брака;
- ✓ на юбилейные торжества;
- ✓ при организации лечения и отдыха работников;
- ✓ при возникновении у работника тяжелого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.);
- ✓ при форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.).

Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в год. Размер материальной помощи определяется кратной должностному окладу или в фиксированной сумме.

8. ЛИШЕНИЕ ДОПЛАТ, НАДБАВОК И ПРЕМИЙ

8.1. Доплаты, надбавки и премии к должностным окладам не могут быть начислены в следующих случаях:

нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, должностных инструкций- однократно до 50%, повторно-100%;

нарушение действующих правил СанПиНа -однократно до 50%, повторно до 100%;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка - однократно до 50%, повторно до 100%;

нарушение Приказа по охране жизни и здоровья детей-однократно до 50%, повторно - до 100%;

несчастный случай во время образовательного процесса однократно до 50%, повторно - до 100%;

обоснованные жалобы родителей -однократно до 50%, повторно -до 100%;

дисциплинарное взыскание—однократно до 50%, повторно до 100%;

невыполнение должностных инструкций -однократно до 50%, повторно - до 100%;

длительный больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск, очередной отпуск-до 100%;

несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и актов администрации ГБДОУ, учредителя, инспектирующих организаций-однократно до 50%, повторно - до 100%.

8.2. Размеры и сроки действия надбавок устанавливаются Приказом заведующего *ГБДОУ № 4* по предоставлению комиссии.

8.3. Стимулирующие доплаты и надбавки заведующему *ГБДОУ № 4* устанавливаются приказом вышестоящей организацией.

8.4. При ухудшении качества работы, надбавки за высокую результативность и (или) высокие достижения в работе, за высокую квалификацию и качество работы отменяются руководителем учреждения путем издания соответствующего приказа. Одним из факторов ухудшения работы является приказ о наложении взыскания.

9. ПРОЧИЕ ТРЕБОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПЕРЕСМОТРА ПОЛОЖЕНИЯ, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

9.1. Вопросы по установлению доплат, надбавок, иных выплат компенсационного и стимулирующего характера должны обоснованно аргументироваться руководителем учреждения в соответствии с настоящим **Положением**

Настоящее положение действует до принятия нового.

Изменения и дополнения вносятся Управляющим советом ГБДОУ на его заседании, в форме приложения и утверждаются руководителем учреждения.