

ПРИНЯТО

решением Управляющего совета
ГБДОУ д/с №37
Невского района
Санкт-Петербурга
протокол от 10.01.2020 года №4

РАССМОТРЕНО

на Общем собрании работников
ГБДОУ д/с №37 Невского района
Санкт-Петербурга
протокол от 09.01.2020 года №3

УТВЕРЖДЕНО

заведующим ГБДОУ д/с №37

Невского района
Санкт-Петербурга

О.Г. Литус

приказ от 13.01.2020 года №11

**СОГЛАСОВАНО**

председатель профсоюзного
комитета ГБДОУ д/с №37

Невского района
Санкт-Петербурга

Журавкова В.В.

протокол от 13.01.2020 года №3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда и материальном стимулировании работников

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 37 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 37 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей (далее – **Положение**) (далее – **ГБДОУ № 37**), определяет систему оплаты труда работников **ГБДОУ № 37** (далее – работники), порядок и критерии начисления работникам компенсационных и стимулирующих выплат (включая премирование персонала), применения иных форм поощрения за труд, установления гарантий и компенсаций работникам, осуществления выплат социального характера (включая материальную помощь), а также определяет источники финансирования названных выплат.

1.2. Настоящее **Положение** распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с **ГБДОУ № 37** на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству, и применяется с учетом особенностей трудовой деятельности следующих категорий персонала:

- административно – управленческий персонал (руководители);
- педагогический персонал (специалисты)
- учебно-вспомогательный персонал (прочие специалисты, служащие);
- обслуживающий персонал (рабочие).

1.3. Настоящее **Положение** разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Закона Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (методические рекомендации по системе оплаты труда работников...);
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 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»
- Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы государственного образования СССР»;
- Устава ГБДОУ детский сад № 37 Невского района Санкт-Петербурга.

1.4. В **Положении** применяются следующие понятия и термины:

заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

базовая единица – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника и применяемая при определении базового оклада;

базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

фонд оплаты труда (далее - ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

фонд доплат и надбавок (далее ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер;

должностной оклад (тарифная ставка) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за установленное время без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

Иные понятия, используемые в настоящем *Положении*, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. ФОТ работников формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение *ГБДОУ № 37* для выполнения государственного задания, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности *ГБДОУ № 37*.

2.2. ФОТ работников состоит из ФДО и ФНД.

2.3. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

2.4. Размер ФНД *ГБДОУ № 37* устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств, в пределах бюджетных ассигнований в процентном соотношении к ФДО *ГБДОУ № 37*.

3. Расчет должностных окладов работников

3.1. Расчет должностного оклада руководителей, специалистов и служащих *ГБДОУ № 37*.

Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих *ГБДОУ № 37* определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на

повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад руководителей, специалистов и служащих **ГБДОУ № 37** рассчитывают по формуле: $Bo = B \times K1$, где:

Bo – размер базового оклада руководителя, специалиста или служащего **ГБДОУ № 37**;

B – размер базовой единицы, который устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации;

K1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста или служащего **ГБДОУ № 37**.

При этом применяют повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы – K2;
- коэффициенты специфики работы – K3;
- коэффициент квалификации – K4;
- коэффициент масштаба управления – K5;
- коэффициент уровня управления – K6.

Чтобы рассчитать должностной оклад **руководящего работника**, применяют формулу:

$$ДОрук = Bo + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K5 + Bo \times K6$$

Чтобы рассчитать должностной оклад специалиста или служащего, применяют формулу:

$$ДОс = Bo + Bo \times K2 + Bo \times K3 + Bo \times K4$$

Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты устанавливаются руководителям, специалистам или служащим **ГБДОУ № 37** в размере согласно приложению 1 к постановлению N 256.

3.2. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) работников **ГБДОУ № 37**, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент и исчисляется по формуле: $T_c(O) = B \times T_k$, где:

$T_c(O)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя **ГБДОУ № 37** и средней заработной платы работников указан в таблице

№ п/п	Группы по оплате труда руководителя	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

4. Виды дополнительных выплат (доплат и надбавок)

4.1. **ГБДОУ №37** самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

4.2. Работникам (в том числе работающим по совместительству) сверх установленных тарифных ставок (должностных окладов) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и Санкт-Петербурга, регулирующими оплату труда, коллективным договором и (или) трудовыми договорами, в пределах средств, направляемых на оплату труда, могут устанавливаться следующие виды дополнительных выплат (доплат и надбавок):

4.2.1. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за высокую результативность, качество работы, напряженность и интенсивность труда;

- надбавка за достижение показателей эффективности деятельности педагогическим работникам;

- премиальные выплаты.

4.2.3. Доплата до минимальной заработной платы.

4.2.4. Материальная помощь.

4.2.5. Выплаты педагогическим работникам, имеющим право на дополнительные меры социальной поддержки.

5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

5.1. Доплата за работу в ночное время.

Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, не ниже 35% часовой ставки (оклада).

5.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата производится в размере согласно Трудовому кодексу РФ тем работникам, труд которых в эти дни вызван производственной необходимостью или аварийной ситуацией.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Доплата за неблагоприятные условия труда.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда.

Размер доплат устанавливается в процентах к должностному окладу за время фактической занятости работников в неблагоприятных условиях – до 12% включительно от тарифной ставки (должностного оклада).

Конкретный размер доплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда.

5.4. Доплата за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а так же работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания: не выше 50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

5.6. Доплата за увеличение объема работ: не выше 100 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

5.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится работнику, выполняющему в **ГБДОУ №37** наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6. Выплаты стимулирующего характера

В целях поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, с учетом мнения представительного органа работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1. Стимулирующие надбавки за высокую результативность, качество работы, напряженность и интенсивность труда.

6.1.1. Установление указанных выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей высокой результативности, качества работы, напряженности и интенсивности труда, установленных в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

6.1.2. Получателем надбавок, предусмотренных п. 6.1., могут являться все без исключения работники **ГБДОУ № 37**. Выплаты производятся за фактически отработанное время.

6.1.3. Конкретный размер надбавок, срок их действия устанавливается Приказом заведующего **ГБДОУ № 37**. Целесообразность доплат и надбавок согласовывается с Комиссией по установлению доплат и надбавок **ГБДОУ № 37** (далее - Комиссия). Деятельность данной Комиссии регламентируется соответствующим Положением.

6.1.4. Стимулирующие выплаты заведующему **ГБДОУ № 37** за достижение показателей эффективности деятельности руководителя устанавливаются распоряжением главы администрации Невского района Санкт-Петербурга с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

6.2. Надбавка за достижение показателей эффективности деятельности педагогическим работникам.

6.2.1. Стимулирующие надбавки 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.

6.2.2. Размер надбавок, предусмотренных п. 6.2. определяется путем суммирования баллов, полученных педагогическим работником по показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников (Приложение № 2 к Положению) за отчетное полугодие на основании подтверждающих документов, представленных в форме портфолио (карты самоанализа педагога, аналитических справок, отзывов, опросных листов, грамот, дипломов, сертификатов и т.д.). Количество полученных педагогическими работниками баллов за предыдущее полугодие утверждается решением Экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда **ГБДОУ № 37** (далее – Экспертная комиссия) и фиксируется в итоговой оценочной ведомости, с которой работник знакомится под личную подпись.

6.2.3. В денежном выражении размер надбавок определяется умножением количества полученных педагогическим работником баллов на стоимость одного балла.

6.2.4. Исходя из размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов, приказом заведующего устанавливается цена 1 балла и сумма стимулирующей надбавки для каждого педагога.

6.2.5. Стимулирующие надбавки устанавливаться как основным педагогическим работникам, так и совместителям 1 раз в полугодие, на период с 01 января до 30 июня и с 01 июля до 31 декабря.

6.2.6. Выплаты производятся за фактически отработанное время.

6.3. Премияльные выплаты.

6.3.1. Премирование работников *ГБДОУ № 37* может производиться при наличии экономии ФОТ.

6.3.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам (ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников, к 8 Марта, к Новому году, и т.д.) либо по окончании отчетного периода (за месяц, квартал, за полугодие, за год) при наличии оснований и средств. В *ГБДОУ № 37* может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников *ГБДОУ № 37*.

6.3.3. Предложение о премировании работников вносит заведующий *ГБДОУ № 37*, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.

6.3.4. Претендовать на премиальные выплаты могут все без исключения работники *ГБДОУ № 37* по должностям согласно штатному расписанию.

6.3.5. Решение о премировании заведующего *ГБДОУ № 37* принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.

6.3.6. Премия работникам распределяется коллегиально членами Комиссии, оформляется соответствующим протоколом и утверждается приказом заведующего *ГБДОУ № 37*. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах (в рублях) либо в процентах к должностному окладу.

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

6.3.8. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее через каждые 10 лет. Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения.

6.3.9. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии с учетом их личного вклада в деятельность *ГБДОУ № 37*.

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

- отношение к проведению значимых для *ГБДОУ № 37* мероприятий;
- умение налаживать взаимоотношения в коллективе;
- участие в общественной жизни *ГБДОУ № 37*;
- 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 поручений руководителя;
- осуществление экспериментальной и исследовательской работы;
- обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта;

- стаж работы в **ГБДОУ № 37** в отчетном периоде.

6.3.11. Размер премиальных выплат за отчетный период может быть увеличен на 10% работникам, не имеющим листов нетрудоспособности в отчетном периоде.

6.3.12. Размер премиальных выплат за отчетный период может быть снижен в случае:

- недобросовестного отношения к своим должностным обязанностям;
- некачественного выполнения порученной работы;
- нарушения правил трудового распорядка;
- низкой исполнительской дисциплины;
- халатного отношения к ведению рабочей документации;
- наличия жалоб со стороны участников образовательных отношений;
- нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников **ГБДОУ № 37**.

6.3.13. Премия за отчетный период не выплачивается в случае наличия у работника действующего дисциплинарного взыскания.

7. Доплаты до минимальной заработной платы

7.1. На основании Регионального соглашения о минимальной заработной плате, установленной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в Санкт-Петербурге (далее – Соглашение), месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, установленного данным Соглашением. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности, включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат:

- за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

8. Материальная помощь

8.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы.

8.2. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации **ГБДОУ № 37** и зависит от финансовых возможностей **ГБДОУ № 37**.

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

8.4. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам в связи со смертью близких родственников (супруга, детей, родителей) и в случае возникновения у работника чрезвычайной ситуации.

8.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника и приказа заведующего **ГБДОУ № 37**.

9. Выплаты педагогическим работникам, имеющим право на дополнительные меры социальной поддержки

9.1. В отношении педагогических работников **ГБДОУ № 37** устанавливаются следующие дополнительные меры социальной поддержки:

9.1.1. Ежемесячные выплаты молодым специалистам и получившим документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании.

9.1.2. Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет.

9.1.3. Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы – педагогическим работникам, один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

9.2. Дополнительные меры социальной поддержки предоставляются на основании заявления о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки.

9.3. Решение о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки или об отказе в их предоставлении принимается администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

10. Источники финансирования и порядок формирования фонда для начисления работникам компенсационных и стимулирующих выплат (включая премирование персонала), применения иных форм поощрения за труд, установления гарантий и компенсаций работникам, осуществления выплат социального характера

10.1. Все выплаты, носящие характер компенсационных и стимулирующих (включая премирование персонала), применение иных форм поощрения за труд, установление гарантий и компенсаций работникам, осуществление выплат социального характера производятся за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных *ГБДОУ № 37* на оказание государственных услуг (выполнение работ) в виде субсидии на выполнение государственного задания, и не могут рассматриваться как нецелевое использование средств.

10.2. Источником выплат, указанных в пункте 10.1., могут являться:

- фонд надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих *ГБДОУ № 37*;
- фонд экономии фонда заработной платы *ГБДОУ № 37*;
- внебюджетные средства *ГБДОУ № 37* от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение рассматривается на Общем собрании работников *ГБДОУ № 37*, принимается Управляющим советом *ГБДОУ № 37* и утверждается заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.2. Дополнения и изменения в Положение вносятся в порядке, указанном в п. 11.1.

11.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

приложение № 1

к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании
работников *ГБДОУ № 37*

Показатели высокой результативности, качества работы, напряженности и интенсивности труда

№ п.п.	Показатель	Размер выплат
1.	Успешное выполнение особо важных, сложных и (или) срочных работ	До 50 % от должностного оклада
2.	Высокая результативность и (или) высокие достижения в работе	До 100 % от должностного оклада
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	До 50 % от должностного оклада
4.	Интенсивность и напряженность работы (подготовка объекта к новому учебному году, особые условия труда при выходе из строя технического оборудования и др.)	До 50 % от должностного оклада
5.	Организация эффективной работы по ГО и ЧС, пожарной безопасности в ГБДОУ № 37	До 20 % от должностного оклада
6.	Обеспечение требований антитеррористической защищенности здания и территории ГБДОУ № 37	До 20 % от должностного оклада
7.	Эффективная деятельность по выполнению обязанностей руководителя контрактной службы, составление конкурсной документации и технических заданий	До 50 % от должностного оклада
8.	Своевременное планирование закупок и своевременное исполнение плана закупок, плана-графика	До 20 % от должностного оклада
9.	Эффективное выполнение обязанностей специалиста по охране труда	До 50 % от должностного оклада
10.	Разработка и ведение документации по доступной среде	До 10 % от должностного оклада
11.	Качественное и своевременное материально-техническое обеспечение ГБДОУ № 37, своевременное обеспечение ремонта технологического, сантехнического и электрооборудования; создание здоровых и безопасных условий труда, обучения и воспитания	До 20 % от должностного оклада
12.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	До 20 % от должностного оклада
13.	Эффективная работа со сторонними организациями	До 20 % от должностного оклада
14.	Подготовка к плановым проверкам	До 50 % от должностного оклада
15.	Организация контроля за качеством социального питания, контроль за работой пищеблока	До 30 % от должностного оклада
16.	Работа в постоянно действующих комиссиях ГБДОУ № 37, общественные нагрузки, оформление протоколов комиссий	До 30 % от должностного оклада
17.	Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте в сети Интернет http://bus.gov.ru	До 30 % от должностного оклада
18.	Своевременность предоставления и полнота данных, передаваемых в подсистемы КАИС КРО «Параграф»	До 50 % от должностного оклада
19.	Администрирование и ведение официального сайта ГБДОУ № 37 в соответствии с требованиями законодательства (своевременное обновление, внесение изменений и дополнений)	До 20 % от должностного оклада
20.	Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	До 50 % от должностного оклада

21.	Организация и проведение ответственных мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБДОУ № 37	До 50 % от должностного оклада
22.	Обобщение и популяризация опыта работы ГБДОУ № 37 на уровне района, города	До 20 % от должностного оклада
23.	Участие в разработке программ и реализации перспективных направлений развития образования и воспитания в ГБДОУ № 37	До 20 % от должностного оклада
24.	Организация работы ГБДОУ № 37 в инновационном режиме	До 50 % от должностного оклада
25.	Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях (исполнение ролей, изготовление декораций, пошив костюмов)	До 10 % от должностного оклада
26.	Оказание помощи в проведении открытых мероприятий	До 10 % от должностного оклада
27.	Активное сотрудничество с социальными партнерами	До 10 % от должностного оклада
28.	Оформление ГБДОУ № 37 к праздничным и знаменательным датам	До 10 % от должностного оклада
29.	Ведение журнала учета листов временной нетрудоспособности	До 5 % от должностного оклада
30.	Ведение табеля учета и использования рабочего времени сотрудников ГБДОУ № 37	До 5 % от должностного оклада
31.	Своевременное и качественное ведение документации по воинскому учету и бронированию	До 10 % от должностного оклада
32.	Ведение, учет, движение и контроль содержания медицинских книжек работников ГБДОУ № 37. Соблюдение сроков прохождения работниками ГБДОУ № 37 периодических медицинских осмотров и аттестации	До 20 % от должностного оклада
33.	Разработка и ведение документации по ХАССП	До 60 % от должностного оклада
34.	Соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления бухгалтерской отчетности	До 50 % от должностного оклада
35.	Планирование и исполнение кассового плана за месяц, предшествующий отчетному	До 20 % от должностного оклада
36.	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	До 20 % от должностного оклада
37.	Организация учета белья и других предметов мягкого инвентаря в ГБДОУ	До 70 % от должностного оклада
38.	Работа с электронной программой питания «Вижен-Софт»	До 60 % от должностного оклада
39.	Приготовление блюд для детей-аллергиков	До 30 % от должностного оклада
40.	Особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования	До 50 % от должностного оклада
41.	Проведение текущего косметического ремонта	До 100 % от должностного оклада
42.	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	До 50 % от должностного оклада
43.	Проведение работ по благоустройству территории (посадка культурных растений и уход за клумбами,	До 50 % от должностного оклада

	газонами, покос травы, обрезка кустов, уборка опавшей листвы)	
44.	Организация уборки крупногабаритного мусора с территории ГБДОУ № 37 в период проведения месячников по благоустройству, уборка снега после сильного снегопада	До 100 % от должностного оклада

к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании
работников ГБДОУ № 37

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ №37

№ п/п	Показатель	Критерий	Значение и оценка критерия	Подтверждающий фактор	Кол-во баллов
1.	1.1. Уровень овладения воспитанником ОУ (группы ОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ОП ДО	1.1.1. Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ОП ДО	Доля воспитанников с высоким уровнем развития: до 10% - 1 балл от 11-30% - 2 балла от 31-50% - 3 балла от 51-80% - 4 балла от 81-100% - 5 баллов	Анализ динамики развития детей по результатам педагогического наблюдения	
2.	2.1. Участие воспитанников ОУ (группы ОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	2.1.1. Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОУ (группы ОУ) принимали участие	Конкурсы с очным участием: Участие – 1балл (не более 3-х) Дипломант (3 место) – 2 балла Лауреат (2 место) – 3 балла Победитель (1 место) – 4 балла	Копии заявок, дипломов, грамот и т.д.	
3.	3.1. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	3.1.1. Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Выполнение программ по здоровьесбережению	Анализ посещаемости: 11-15 воспитанников – 1балл 6-20 воспитанников – 2балла 21 и более воспитанник – 3 балла Анализ заболеваемости: 1-5 дней – 2 балла 6-10 дней – 1 балл 11 и более дней – 0 баллов	Анализ посещаемости воспитанниками ОУ	
		3.1.2. Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм – 0 баллов Наличие – минус 5 баллов за каждую травму	Анализ заболеваемости воспитанников ОУ	
				Информация администрации ОУ	
4.	4.1. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	4.1.1. Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, прочее.	Очное участие в мероприятиях: Район – 2балла Город – 3 балла КПК – 5 баллов	Копии заявок, дипломов, грамот и т.д.	
		4.1.2. Наличие собственного сайта (страницы) и методических разработок и публикаций, размещенных в сети Интернет.	Наличие сайта (страницы) – 3 балла Публикация методических разработок – 1 балл (не более 3-х)	Удостоверение	
		4.1.3. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровень).	Конкурсы с очным участием: Всероссийский уровень – 10 баллов Городской уровень – 5 баллов Районный уровень – 3 балла	Скриншот	
				Сертификат о публикации в сети Интернет	
				Копии заявок, дипломов, грамот и т.д.	

		4.1.4. Участие в инновационной деятельности.	Очное участие: Районный уровень – 2 балла Городской уровень – 3 балла	Лист регистрации, фото	
		4.1.5. Владение информационно-коммуникационными компетенциями.	Дистанционное обучение участников образовательных отношений – 1балл	Скриншоты страниц с размещенным материалом и отзывами на него	
		4.1.6. Реализация проектной деятельности.	Наличие завершенного проекта – 1балл (не более 3-х)	Предоставление описания и итогового продукта завершенного проекта	
5.	5.1. Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	5.1.1. Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ.	Посещение мероприятий различного уровня: Районный уровень – 3 балла Городской уровень – 5 баллов (не более 3-х)	Лист регистрации, фото	
6.	6.1. Степень вовлечения в национальную систему учительского роста	6.1.1. Педагогическое сопровождение молодых специалистов.	Наставничество – 3 балла	Наличие приказа на назначение на наставника	
		6.1.2. Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ОУ.	Организация и проведение мероприятий для воспитанников и коллег ОУ – 2 балла (не более 3-х)	Лист регистрации, фото	
7.	7.1. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	7.1.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	Отсутствие жалоб – 0 баллов Наличие обоснованных жалоб – минус 5 баллов за каждую жалобу	Информация администрации ОУ	
		7.1.2. Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями).	Организация и проведение мероприятия для родителей – 2 балла (не более 3-х)	Лист регистрации, фото	
			Положительные отзывы о работе педагога – 2 балла (не более 3-х)	Скриншот отзывов и благодарностей	
8.	8.1. Ведение документации	8.1.1. Своевременное и качественное ведение необходимой документации.	Без замечаний – 3 балла Незначительные замечания – 1 балл	Информация администрации ОУ	
		8.1.2. Обогащение развивающей предметно пространственной среды в соответствии с образовательными областями и направлениями работы.	Обогащение развивающей среды в соответствии с образовательными областями и направлениями работы: Соответствие – 2 балла Частичное соответствие – 1балл	Анализ развивающей среды в соответствии с образовательными областями и направлениями работы	
9.	9.1. Обеспечение доступности качественного образования	9.1.1. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.).	Наличие заключения ТПМПК, справки об инвалидности – 3 балла	Копия документа	
		9.1.2. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности.	Индивидуальное сопровождение одаренных детей: ОУ уровень – 2 балла Районный уровень – 3 балла Городской уровень – 4 балла	Персональные концерты, выставки и т.д. (фото)	
Итого:					

