

Принято

На общем собрании работников
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 5
общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательно-
речевому развитию детей Кировского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от «02» мая 2023 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 5 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому развитию детей
Кировского района Санкт-Петербурга
_____/О.В. Чистякова/
Протокол № 2 от «02» мая 2023 года

От работодателя:

Заведующий
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №
5 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по
познавательно-речевому развитию детей
Кировского района Санкт-Петербурга
Приказ № 27 от «03» мая 2023 года
_____/О.В. Ильченко/

ПОЛОЖЕНИЕ**О СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-
речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательнo-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 5) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1996-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 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»;
- иных нормативно-правовых актов РФ и Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательнo-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБДОУ № 5; образовательное учреждение; ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на Общем собрании работников ОУ, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсационного, стимулирующего характера

2.1. Виды выплат: компенсационные доплаты, стимулирующие надбавки.

2.1.1. компенсационные доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге в случае повышения размера минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

2.1.2. стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ОУ;
- премии.

2.2. Целью выплат компенсационного, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы ОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсационного характера является установление работникам ОУ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты

работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

2.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг

Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения **МОГУТ ОСУЩЕСТВЛЯТЬСЯ** в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания платных образовательных услуг.

Премии **МОГУТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНЫ** из фонда экономии заработной платы, а также из фонда доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг.

Материальная помощь работникам **МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА** только из фонда доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг. Выплаты производятся только в период действия трудового договора (или за период работы сотрудника) и прекращаются при окончании трудовых отношений.

2.4. Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создаются:

- Комиссия по установлению надбавок и доплат ГБДОУ детский сад № 5 и руководствуется Положением о комиссии по установлению надбавок и доплат;

- Экспертная комиссия по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 5 и руководствуется Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 5.

2.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат)

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения **МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ** за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда).

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также фонда доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг в процентах к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются: на полугодие, на месяц, на квартал, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника на основе подтверждающих документов.

3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего образовательным учреждением.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;

- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий **перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей**, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
4. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности

3.7.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

Категория работников	Критерий оценки	Размер % отношение к базовой единице*
Все Работники	1. За ведение работы с государственным заказом, работа с сайтом zakupki.gov.ru	100 %
	2. Ведение сайта www.bus.gov.ru , ПК «Имущество», tz.kis.gov.spb.ru , за работу с программой по питанию "Дм Софт"	50%
	3. За полнение spb112.ru (паспорт КСОБ)	30%
	4. За сопровождение сайта образовательного учреждения	50%
	5. За ведение программы "Параграф ДОУ", https://www.r21.spb.ru .	50%
	6. За ведение совместных торгов	50% в период проведения
	7. За ведение баз данных и программных комплексов (воинского учета, мобилизации, ГО и ЧС и др.)	25% при сдаче
	8. За организацию комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации, проведение инструктажей и др.)	20%
	9. За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОО (факт участия)	20%

	10. За организацию работы выборным органом первичной профсоюзной организации, по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации	До 30%
	11. За ведение программы ГИС ЕИАСБУ 1С Кадры.	50%
	12. За ведение базы данных воспитанников для ГУП «Петербургский метрополитен»	20%
	13. За работу в системе «ГосПабблики»	20%

* оценивается Комиссией по распределению доплат и надбавок (ежемесячно по факту выполнения работы) в рублях.

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы*
Все работники	1. За работу по благоустройству и озеленению территории ОО (весенне-осенний и летний периоды)	Факт участия, оценка качества	3
	2. За разовые поручения, не предусмотренные настоящим Положением, с учетом специфики образовательного учреждения	По факту	5
	3. За высокую оценку работы контролирующими органами по результатам проверок	По факту	5
	4. За исполнение роли на праздниках в ОО	Факт участия <i>(вне рабочего времени)</i>	5
	5. За изготовление декораций и костюмов, оформление залов к праздникам	По факту	3
	6. За обеспечение подготовки и организацию качественного ремонта, подготовки к новому учебному году	Факт участия, оценка качества	5
	7. За выход и выполнение работ в аварийных ситуациях	По факту	5
	8. За работу по уходу за обитателями и растениями живого уголка ОО	Ежемесячно	5
Делопроизводитель, воспитатели групп	За отсутствие задолженности по родительской плате (своевременная оплата до 25 числа текущего месяца)	Ведомость ГУ ЦБ "Задолженность по расчётам с родителями по содержанию детей" (отсутствие задолженности)	3

* оценивается Комиссией по распределению доплат и надбавок (ежемесячно факту выполнения работы) в баллах.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера (далее по тексту - надбавка)

4.1. Стимулирующая надбавка МОЖЕТ БЫТЬ установлена работникам по результатам работы по показателям и критериям эффективности деятельности.

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период устанавливается для всех категорий работников ОУ (как по должностям "Воспитатель", "Музыкальный руководитель", "Инструктор по физической культуре", "Учитель-логопед" категории "Педагогические работники" согласно распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р, так и по должностям категорий "Руководитель III уровня" согласно распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р, а также по должностям категорий "Специалисты", "Служащие" и "Рабочие").

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения

оцениваются в баллах при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

Надбавка устанавливается работникам согласно Показателям и критериям эффективности деятельности:

- руководители III уровня (должности "Заведующий хозяйством"). (Приложение № 1);
- педагогические работники (должности "Старший воспитатель", "Музыкальный руководитель", "Инструктор по физической культуре", "Воспитатель", "Учитель-логопед") (Приложение № 2);

- прочие специалисты, служащие и рабочие (должности "Делопроизводитель", "Помощник воспитателя", "Оператор ЭВМ", "Специалист по закупкам", "Машинист по стирке и ремонту спецодежды", "Кладовщик", "Повар", "Мойщик посуды", "Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания", "Уборщик служебных помещений", "Уборщик территорий") (Приложение № 3);

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- для педагогических работников: с 1 января по 30 июня (1 полугодие) и с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие);

В случае приема на работу педагогического работника в середине отчетного периода экспертная комиссия по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников собирается внепланово через месяц после приема работника для рассмотрения информационной карты педагогического работника и установлению стимулирующей надбавки на период до 30 июня или до 31 декабря.

- для других категорий кадров: ежемесячно;

4.1.4. Оценка эффективности и результатов деятельности педагогического работника определяется Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников. По итогам заседания Экспертной комиссии оформляется итоговая оценочная ведомость, которая передается в Комиссию по установлению надбавок и доплат.

Оценка эффективности деятельности других категорий работников (руководители III уровня, прочие специалисты, служащие и рабочие) определяется Комиссией по установлению надбавок и доплат в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении.

4.1.5. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работников для достижения целевого показателя по каждой категории работников;

- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%.

4.1.6. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации работника.

4.1.7. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего образовательного учреждения.

4.1.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода **за фактически отработанное время** с учётом отпуска без сохранения заработной платы, учебного или ежегодного отпуска, листка нетрудоспособности, дополнительных дней отдыха донору.

4.1.9. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга в

преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.1.10. Доплаты и надбавки к должностным окладам **МОГУТ БЫТЬ НЕ НАЧИСЛЕННЫ ИЛИ СОКРАЩЕНЫ** в следующих случаях:

- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности - 50%;
- нарушение действующих правил СанПиНа -50%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и служебного поведения работников - 100%;
- нарушение Приказа по охране жизни и здоровья детей- 100%;
- дисциплинарное взыскание- 100%;
- невыполнение должностных обязанностей и инструкций- 100%;
- несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и актов администрации ОО, учредителя, инспектирующих организаций- 100%.

4.2.Премирование работников образовательного учреждения

4.2.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.2. Единовременная премия **МОЖЕТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ**:

4.2.2.1. К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет). Размер премии к юбилею сотрудника составляет 10 000,00 руб.

4.2.2.2. К юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения.

4.2.2.3. К праздникам (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.2.2.4. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- совершенствование МТБ, ремонт помещений собственными силами.

4.2.3. Единовременная премия **МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА** на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом письменного решения (ПРОТОКОЛА) Комиссии по установлению доплат и надбавок за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

4.2.4. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят заведующий образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган (за исключением размера премии к юбилейной дате со дня рождения сотрудника).

Основанием для формирования предложения заведующего образовательного учреждения о размере премиальных выплат специалистам, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение старшего воспитателя.

Основанием для формирования предложения заведующего образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителей заведующего, а именно заведующего хозяйством.

4.2.5. Размер **премии** работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.2.6. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению доплат и надбавок с учетом личного вклада в деятельность ОО.

4.2.7. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения МОЖЕТ БЫТЬ ВЫПЛАЧЕНА в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим образовательным учреждением по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.5. Материальная помощь выплачивается только из средств, полученных образовательной организацией от оказания иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной уставом. **Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.**