

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад
Центрального района СПб «Радуга»
Протокол от 26 декабря 2017 г. №2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 26.12.2017 № 149-од

Заведующий Н.Н. Тимофеева

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании и иных выплатах работникам

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида
Центрального района Санкт-Петербурга «Радуга»**

(ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга»)

Санкт-Петербург
2017

Содержание:

1. Общие положения
2. Источники формирования выплат материального стимулирования
3. Виды материального стимулирования
4. Порядок установления компенсационных выплат работникам ОУ
5. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.
6. Регламент оценки эффективности деятельности педагогических работников
7. Порядок распределения средств для стимулирующих выплат
8. Премирование работников за успешное и качественное выполнение работ и заданий
9. Оказание материальной помощи работникам ОУ
10. Выплаты социального характера
11. Надбавки за участие в проведении платных образовательных услуг
12. Ведение делопроизводства по оценке эффективности деятельности педагогических работников
13. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки работы работника ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга»
14. Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным актом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга «Радуга» (далее- ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга»), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров доплат, надбавок, материального стимулирования и является неотъемлемым приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и нормативными законодательными актами Санкт-Петербурга:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 135, 144, 147) и другими действующими нормативно- правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников;
- Законом Российской Федерации от 29.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства СПб от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства СПб от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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»;
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р «План перехода на эффективные контракты»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства СПб от 09.08.2013г. № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства СПб от 09.09.2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства СПб от 24.09.2014 г. № 4227-р «Об утверждении Плана информационного сопровождения мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных образовательных организациях на 2014 – 2018 годы».
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Уставом и другими локальными актами ГБДОУ детского сада Центрального района СПб

«Радуга» (далее ОУ).

1.3. Положение принимается общим собранием работников ОУ и утверждается приказом заведующего ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга».

1.4. Материальное стимулирование работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы дошкольного образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.5. Основанием для стимулирования работников образовательного учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей работниками, строгое соблюдение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых и внеплановых мероприятий, система повышения квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующего образовательного учреждения.

1.6. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины: - фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

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

- фонд надбавок и доплат (далее - 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 пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

- компенсационные выплаты - это доплаты и надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью ОУ и не входящих в круг основных обязанностей работника, и условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2. Источники формирования выплат материального стимулирования

2.1. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются:

- за счет экономии фонда оплаты труда; - за счет фонда надбавок и доплат;

- за счет доходов от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. Образовательное учреждение вправе осуществлять приносящую доход деятельность лишь постольку, поскольку она служит достижению целей и соответствует тем целям, ради которых оно создано. Доходы, полученные от такой деятельности и приобретенное за счет этих доходов имущество, поступают в самостоятельное распоряжение Образовательного учреждения.

Привлечение Образовательным учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности Образовательного учреждения за счет средств бюджета

3. Виды материального стимулирования работников

В ГБДОУ детском саду Центрального района СПб «Радуга» применяются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка по показателям эффективности деятельности;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе; - персональная надбавка, премии;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника; - материальная помощь.

4. Порядок установления компенсационных выплат работникам ОУ

4.1. Настоящий порядок применяется при установлении работникам ОУ выплат компенсационного характера. Доплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % по результатам аттестации рабочих мест.

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

4.3. Доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) устанавливаются педагогическим работникам и обслуживающему персоналу при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах).

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты фиксируется в приказе.

4.6. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется Комиссией по рассмотрению и установлению доплат, надбавок и материального поощрения и утверждается приказом заведующего ОУ с указанием срока установления доплаты или надбавки.

4.7. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующего на определенный срок (учебный год, полугодие, месяц и на период выполнения работ).

4.8. Размеры компенсационных выплат, устанавливаемые работникам ГБДОУ, не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Доплата	- в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ «Радуга»; - Трудовым кодексом РФ; - аттестацией рабочих мест СОУТ;	- за дополнительную работу по другой профессии (должности); - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; - за совмещение профессий (должностей); - за работу в выходные и праздничные дни; - за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; - за работу в неблагоприятных условиях труда;

Компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в СПб(кроме такси)	В размере 50% от стоимости единого месячного проездного билета молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3-х лет	Постановление Правительства СПб от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона СПб «Социальный кодекс СПб»
Компенсационная выплата на отдых и оздоровление педагогическим работникам	2,5 базовой единицы 1раз в 5 лет за счет средств бюджета СПб	Постановление Правительства СПб от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона СПб «Социальный кодекс СПб»

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения

5.1. Для распределения средств устанавливаются критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников, разработанные членами педагогического совета и принятые на общем собрании работников ОУ.

5.2. Вопросы материального стимулирования рассматриваются на заседании Комиссии по рассмотрению установления доплат, надбавок и материального стимулирования работников ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга» (далее – Комиссия) и оформляются протоколом Комиссии.

Состав комиссии, состоящей из представителей администрации и педагогического коллектива, количество ее членов определяется решением общего собрания работников и утверждается приказом заведующего дошкольного образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

5.3. Виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с утвержденными критериями и показателями качества результативности труда и направлены на усиление материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, на развитие творческой активности и инициативы, мотивацию в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. Заведующий ГБДОУ вправе устанавливать работникам надбавки к должностным окладам за выслугу лет (при работе более 10 лет), за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день, за работу за компьютером.

5.4. Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться одновременно по различным показателям.

5.5. Работникам, занятым на условиях внешнего совместительства, выплаты стимулирующего характера производятся на общих основаниях.

5.6. При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы, и премиальных выплат по итогам работы применяются критерии оценки эффективности работы и показатели результативности труда работников, утвержденные заведующим образовательным учреждением, согласно приложению № 1 к настоящему Положению. Задачами оценки эффективности деятельности педагогов ОУ являются:

- проведение системной самооценки педагогом ОУ собственных результатов эффективности своей профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов ОУ в повышении качества своего труда.

5.7. Основанием для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам

являются показатели эффективности деятельности педагогических работников ОУ (см. Приложение № 1 «Анкета по критериям оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга»).

5.8. Размер доплат и надбавок может быть сокращен в условиях острodefицитного бюджетного финансирования, а также в случае некачественного, несвоевременного выполнения работы, не входящей в круг основных обязанностей работника или отсутствия сложности и напряженности в труде. Доплаты и надбавки в процентном отношении к окладу уменьшаются или их выплата приостанавливается на основании приказа заведующего по согласованию с Комиссией по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников.

5.9. Размер фонда доплат и надбавок ГБДОУ устанавливается на основании распоряжения Учредителя в лице Главы администрации Центрального района СПб.

5.10. Доплаты и надбавки заведующему ГБДОУ устанавливаются на основании распоряжения Главы администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

6. Регламент оценки эффективности деятельности педагогических работников

6.1. Процедура оценки эффективности деятельности педагогических работников проходит в два этапа:

- первый этап – самооценка;
- второй этап – работа Комиссии по рассмотрению установления доплат, надбавок и материального стимулирования по оценке эффективности деятельности педагогических работников.

6.2. Самооценка осуществляется посредством персонального анкетирования педагогических работников в соответствии с утверждённой анкетой (приложение № 2). Педагогические работники сами подсчитывают общее количество своих баллов. Оценочный лист с соответствующими баллами подписывается работником и передаётся в Комиссию по рассмотрению установления доплат, надбавок и материального стимулирования.

6.3. Работа Комиссии по оценке эффективности деятельности педагогов, состоит из следующих мероприятий:

- проверки правильности подсчётов, сделанных работниками самостоятельно в ходе процедуры самооценки;
- подсчета стоимости одного балла в денежном эквиваленте на конец расчетного периода оценки эффективности за месяц;
- заполнения общей итоговой таблицы баллов по оценке эффективности;
- ведения протокола заседания по итогам оценки эффективности для предоставления заведующему ОУ.

6.4. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности педагогических работников производятся на основании приказа заведующего в течение установленного периода.

7. Порядок распределения средств для стимулирующих выплат

7.1. Для распределения средств устанавливаются критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников, разработанные членами педагогического совета образовательного учреждения и принятые общим собранием работников.

7.2. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности изложены в приложении №1 данного Положения.

7.3. Показатели критериев оценки эффективности оцениваются в бальной системе. Каждому показателю соответствует определенный балл. Общее количество баллов для одного работника не ограничено.

7.4. Комиссия в установленные сроки (2 дня) проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку эффективности деятельности педагога ОУ за отчетный период (1 месяц) в соответствии с критериями, предложенными данным Положением.

7.5. Размер стоимости одного балла в денежном эквиваленте устанавливается в зависимости от

размера фонда средств для стимулирующих выплат (ФСВ) и общего количества баллов педагогических работников в соответствии с формулой расчёта

1 балл = ФСВ : общее количество баллов.

7.6. Размер выплаты одному работнику производится по формуле: количество баллов x стоимость 1 балла.

7.7. Работник, работающий внутри образовательного учреждения на условиях внутреннего совместительства на разных должностях, имеет право выплаты по одной должности.

7.8. В случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной ответственности, а также за упущения в работе, размер выплат стимулирующего характера может быть снижен, либо с учетом допущенных нарушений работник может быть лишен данной выплаты.

8. Премирование работников ОУ за успешное и качественное выполнение работ и заданий

8.1. Премия выплачивается в случае экономии фонда оплаты труда при наличии соответствующих субсидий и не является обязательной или гарантированной. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего ГБДОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. Основными критериями премирования являются :

Показатели премирования

Категории работников	Показатели премирования
Административный персонал (гл.бухгалтер, заместители по УВР и АХР), ст.воспитатель, педагогические работники	<ol style="list-style-type: none">1. Внедрение ФГОС, наличие рабочей программы, участие в ОЭР, высокие результаты работы, выполнение требований профессионального стандарта.2. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.3. Своевременное и качественное оформление документации.4. Качественное проведение районных, городских мероприятий.5. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем.6. Методическая работа, проведение мастер-классов, участие в различных конкурсах, районных и городских семинарах, наставничество.7. Высокие достижения воспитанников, проведение мероприятий с родителями воспитанников.8. За работу сверх должностных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты.9. Обязанности члена единой комиссии по осуществлению закупок, обязанности члена контрактной службы ОУ
Вспомогательный персонал	<ol style="list-style-type: none">1. Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда, СанПиНа, технике безопасности и пожарной безопасности.2. Содержание помещений образовательного учреждения в соответствии с санитарными нормами.3. Качественная уборка помещений.4. Выполнение мелких ремонтных работ.5. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем, участие в проведении детских утренников.6. За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты.

8.2. Премированию подлежат все работники ОО вне зависимости от срока работы в образовательном

учреждении в течение года. Срок работы учитывается при определении размера премии.

8.3. В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому условия, порядок выплаты стимулирующих начислений, а также их размер определяются Комиссией по установлению доплат и надбавок и заведующим ГБДОУ:

- персональная надбавка (устанавливается работникам за более высокую квалификацию. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения персональной надбавки, за сложность).

- премия

Премия выплачивается в случае экономии фонда оплаты труда за год, и не является обязательной или гарантированной.

Результаты работы за предшествующий период являются основанием для выплат стимулирующего характера.

Премия устанавливается на основании приказа заведующего по согласованию с Комиссией по рассмотрению и установлению доплат и надбавок. Решение о премировании заведующего принимает Глава администрации Центрального района по представлению отдела образования.

В ОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период. Премированию подлежат все работники ОУ вне зависимости от срока работы в образовательном учреждении в течение года. Срок работы в ОУ может учитываться при определении размера премии, премия начисляется за фактически отработанное время в данном периоде.

Основным условием премирования работников ОУ являются:

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- проявление инициативы, четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений.

8.4. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818. Премии в порядке разового поощрения максимальными размерами не ограничиваются, и устанавливаются:

- к государственным и профессиональным праздникам: День дошкольного работника, Новый год, 8 марта;

- по итогам учебного года, подготовке ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга» к новому учебному году, оформлению образовательного учреждения к Новгодним праздникам;

- за особо сложные и важные работы;

- за активное участие в проводимой опытно-экспериментальной работе;

- за представление творческого опыта работы для коллег в районе, городе; - за устранение последствий аварий;

- за подготовку и проведение международных, российских, городских, районных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, мастер-классов;

- за профессиональные достижения в работе с присуждением Почетных званий; - при выходе на пенсию;

8.5. В пределах экономии по фонду оплаты труда, сложившейся по итогам работы за год, может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за год. Премия по итогам года выплачивается работникам при условии выполнения всех требований, касающихся должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника в общие результаты работы. Основным условием премирования является отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя. Конечный размер премии зависит от числа фактически отработанных дней.

8.6. Премии к юбилейным датам, праздничным дням и при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии средств. Юбилейной датой считается пятидесятилетие, шестидесятилетие, семидесятилетие со дня рождения.

Размер единовременной премии к юбилейным датам, праздничным дням и при выходе на пенсию не должен превышать двух должностных окладов.

8.7. Выплаты премиального вознаграждения производятся на основании приказа заведующего ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга».

8.8. Комиссии по доплатам и надбавкам представляет заведующему ГБДОУ детского сада «Радуга» аналитическую информацию о показателях деятельности работников, как основание для их премирования.

8.9. Комиссия по рассмотрению установления доплат, надбавок и материального стимулирования принимает решение о выплате надбавок большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии по установлению доплат и надбавок заведующий ГБДОУ детского сада «Радуга» издает приказ о надбавках.

определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам до размера средней по региону заработной платы в среднем по учреждению.

8.10. Во избежание неисполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального Закона от 08.05.2010 № 83 –ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», премирование непедагогических работников осуществляется при наличии экономии средств фонда надбавок и доплат после определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам до размера средней по региону заработной платы в среднем по учреждению

8.11. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

Премия не выплачивается в следующих случаях:

- наложение на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии (за курение на территории детского сада);
- невыполнение приказов и распоряжений заведующего ГБДОУ;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом виде либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу образовательного учреждения.

8.11. Информация о премировании объявляется на общем собрании работников ОУ, педсоветах и выкладывается в информационной папке. В указанной папке, размещаются;

- нормативно - правовые документы, регулирующие НСОТ труда работников ГБДОУ, - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБДОУ, утвержденные критерии и показатели работы по каждой должности,
- нормы, согласованные с органом государственного-общественного самоуправления (педагогическим советом образовательного учреждения) . В папке размещается также Положение о материальном стимулировании и иных выплатах работникам ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга».

9. Оказание материальной помощи работникам ОУ

9.1. Материальная помощь может быть оказана работникам ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга» в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение; - смерть работника;
- смерть родственников (муж, жена, отец, мать, дети); - оплата лечения (операций);
- несчастный случай на производстве.

9.2. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику материальной помощи является его заявление на имя заведующего с указанием причин. К заявлению работника прикладываются подтверждающие документы.

9.3. В случае смерти работника образовательного учреждения, наступившей в период его трудовых правоотношений, заявление на оказание материальной помощи может быть написано его родственником. К заявлению прикладываются подтверждающие документы.

9.4. Оказание материальной помощи длительно болеющим и требующим дорогостоящего лечения работникам образовательного учреждения, направленным в специализированные медицинские организации для проведения сложных диагностических исследований, процедур, операций, осуществляется в индивидуальном порядке. Решение принимается при наличии подтверждающих медицинских документов.

9.5. Размер материальной помощи определяется заведующим образовательного учреждения с учетом предложений комиссии по доплатам и надбавкам.

10. Надбавки за участие в проведении платных образовательных услуг

10.1. Доходы от оказания платных образовательных услуг принимаются за 100% и расходуются следующим образом:

- 80 % на формирование фонда оплаты труда (с учетом начислений на выплаты по оплате труда) и выплат по договорам гражданско-правового характера (ОСГУ 211 и 213) . Заработная плата выплачивается:

- 20% на содержание и развитие материально-технической базы образовательного учреждения , а также на иные цели, связанные с осуществлением уставной деятельности образовательного учреждения ;

10.2. Работникам, участвующим в предоставлении платных образовательных услуг оплата производится следующим образом:

- заведующему ОУ устанавливается надбавка на основании распоряжения Главы администрации Центрального района;

- педагогам дополнительного образования устанавливается размер оплаты труда, исходя из должностного оклада;

- административному персоналу ОУ за организационную работу по оказанию платных образовательных услуг размер материального поощрения устанавливается заведующим ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга».

должность	% от фонда оплаты труда
Заведующий ОУ	не более 10% от ФОТ за счет доходов от оказания платных образовательных услуг
Организатор платных образовательных услуг	4%
Главный бухгалтер	4%
Бухгалтер	2%
Работник контрактной службы	4%
Педагоги дополнительного образования	72%

Административно-хозяйственный персонал (зам.зав. по АХР, помощники воспитателя)	9%
--	----

10.3. В отдельных конкретных случаях администрация ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга» имеет право установить работникам надбавку за конкретную работу.

10.4. Денежные средства, полученные от благотворителей, расходуются в соответствии с обозначенной целью. Если целевое назначение не указано, то денежные средства расходуются в соответствии с Положением об оказании платных образовательных услуг от иной, приносящей доход деятельности.

11. Ведение делопроизводства по оценке эффективности деятельности педагогических работников

11.1. В состав делопроизводства по оценке эффективности деятельности педагогических работников входят следующие документы:

- анкеты самооценки;
- итоговые таблицы баллов по оценке эффективности;
- протоколы заседания Комиссии по рассмотрению установления доплат и надбавок по итогам оценки эффективности;
- приказы заведующего по выплатам стимулирующего характера;

11.2. Документация по оценке эффективности деятельности педагогических работников хранится в течение пяти лет.

12. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки работы работников ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга»

12.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией по доплатам и надбавкам, он вправе подать апелляцию.

12.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии по доплатам и надбавкам с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

12.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии по доплатам и надбавкам и процедуре оценки.

12.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии по доплатам и надбавкам в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии по доплатам и надбавкам.

12.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

12.6. Оценка, данная Комиссией по доплатам и надбавкам на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии по доплатам и надбавкам.

13. Заключительные положения

13.1. Финансирование расходов, связанных с реализацией данного Положения, осуществляется в пределах средств субсидий, выделенных администрацией Центрального района Санкт-Петербурга.

13.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются решением общего собрания работников ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга» и

утверждаются приказом заведующего образовательным учреждением. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

13.3. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение №1

Критерии оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга», реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель критерия продуктивности педагогической деятельности	Оценка критерия
1.	Критерий 1: Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	
1.1.	Результативность образовательной деятельности. Положительная динамика уровня развития детей.	Результаты мониторинга, игровых диагностических занятий (наличие материалов мониторинга, индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников)..... 5 баллов
1.2.	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, в спортивных соревнованиях, досуговых и социально-значимых мероприятиях (при наличии сертификатов, дипломов) в: 1 –ГБДОУ (межгрупповые проекты); 2- районного уровня; 3 – городского уровня; 4 – международного уровня.	Баллы суммируются по каждому мероприятию, событию. В ГБДОУ: за участие в мероприятии 2 балла ; за участие в мероприятии с получением статуса Победителя... 5 баллов . Районный уровень: За участие в мероприятии 5 баллов ; За участие в мероприятии с получением призовых мест... 8 баллов ; За участие в мероприятии с получением статуса Победителя... 10 баллов . Городской уровень: За участие в мероприятии 7 баллов ; За участие в мероприятии с получением призовых мест.... 10 баллов ; За участие в мероприятии с получением статуса Победителя... 15 баллов . Всероссийский уровень: За участие в мероприятии 10 баллов ; За участие в мероприятии с получением призовых мест.... 15 баллов ; За участие в мероприятии с получением статуса Победителя..... 20 баллов .
1.3.	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе группы.	Создание условий для формирования здоровьесберегающей грамотности воспитанников, мотивации к ЗОЖ (наличие планирования и картотеки, реализация технологии в воспитательно-образовательном процессе, наличие оборудования, проведение мониторинга с целью оценки эффективности работы, организация работы с родителями по данному направлению)..... 5 баллов
1.4.	Качество выполнения требований СанПиН: отсутствие (наличие) документально подтверждённых данных о невыполнении требований СанПиН в группе (режим дня, прием пищи, проветривание, личная гигиена детей).	Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН в группе..... 5 баллов Наличие замечаний о нарушении требований СанПиН в группе..... – 5 баллов
1.5.	Повышение профессиональной компетенции на курсах повышения квалификации	Документальное подтверждение о прохождении курсов повышения квалификации 10 баллов
2.		

Критерий 2: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника		
2.1.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы.	Проверка документации, оперативный контроль: - за качественное (в соответствии с требованиями, по установленной форме), своевременное и аккуратное ведение документации 3 балла - наличие замечаний к ведению документации -1 балл - отсутствие документации - 10 баллов
2.2.	Диссеминация педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне ДОУ, района, города, участие в методических объединениях.	Документальное подтверждение статуса участия педагога в конкурсе, семинаре: Активное участие (ведущие роли, организатор и куратор мероприятия) 10 баллов
2.3.	Участие педагога в методической работе (<i>семинары, лектории, методические советы, круглые столы, педагогические мастерские, дискуссии, тренинги, открытые уроки, мастер-классы, презентации инновационного педагогического опыта и проектной деятельности, участие в создании банка научно-методических разработок</i>)	Наличие документа, подтверждающего посещение мероприятия 3 балла
2.4.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, мастер-класс, конференциях (с докладом).	Документальное подтверждение статуса участия педагога в конкурсе, семинаре: Участие в конкурсе: Районный... 10 баллов ; Городской... 15 баллов ; Всероссийский ... 20 баллов Победа в конкурсе: Районный..... 20 баллов ; Городской..... 30 баллов ; Всероссийский... 50 баллов. Участие в семинарах, конференциях: Районный уровень (10 баллов); Городской уровень(15 баллов), Всероссийский уровень (20 баллов).
2.5.	Инновационная деятельность педагога. Участие в ОЭР: разработка и реализация проектов, социально-значимых акций.	Оформление проекта, выставки работ по проекту, отчетная документация по проекту: - за каждый оформленный проект..... 5 баллов
2.6.	Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе: создание презентаций, электронного портфолио педагога и воспитанника, регулярное использование СМАРТ-доски, интерактивных детских столов т.п.	Наличие оформленных конспектов, проектов; - регулярное использование ИКТ в образовательном процессе 5 баллов
2.7.	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.	Документальное подтверждение проведенных мероприятий: Организация и проведение родительских собраний, мастер-классов, консультаций, тематических дней..... 5 баллов
2.8.	Создание современной, эстетически привлекательной предметно-	Оперативный контроль

	пространственной развивающей среды.	Обновление предметно-пространственной среды группы в соответствии с Календарно-тематическим планированием. 3 балла
2.9.	Выполнение функций наставника, руководителя практики.	<i>За каждого педагогического работника</i> Наставничество за одного педагогического работника..... 3 балла За каждого студента 1 балл
2.10	Осуществление нововведений, обеспечивающих более полное удовлетворение образовательных потребностей населения: разработка и реализация с внешними партнёрами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ГБДОУ.	За каждый оформленный материал..... 5 баллов
3.	Критерий 3: Дополнительные баллы	
3.1.	Представление ежемесячной информации для сайта ГБДОУ, ведение странички группы.	За каждую размещенную на сайте информацию..... 3балла
3.2.	Контроль за своевременностью оплаты родителями воспитанников квитанций.	Отсутствие задолженности по родительской плате..... 3 балла
3.3.	Штрафные баллы (комиссия по этике).	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, создание конфликтных ситуаций, нарушение трудовой дисциплины..... минус 5 баллов
3.4.	Замещение других сотрудников (количество смен более 5).	Наличие замещений 1 балл
3.5.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (участие в общественной жизни ОУ, субботники и т.д.).	За каждое 3 балла (баллы суммируются).

АНКЕТА

по критериям оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада Центрального района СПб «Радуга», реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга

ФИО воспитателя _____

Группа _____

Месяц, год _____

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Шкала оценивания	Кол-во баллов
1.	Критерий 1: Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)			
1.1.	Результативность образовательной деятельности. Положительная динамика уровня развития детей.	Результаты мониторинга, игровых диагностических занятий (наличие материалов мониторинга, индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников)	Стабильно положительная динамика освоения воспитанниками ОП 5 баллов	
1.2.	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, в спортивных соревнованиях, досуговых и социально-значимых мероприятиях (при наличии сертификатов, дипломов) в: 1 –ГБДОУ (межгрупповые проекты); 2- районного уровня; 3 – городского уровня; 4 – международного уровня.	Документально подтверждённое участие воспитанников группы в мероприятиях (<i>наличие сертификатов, дипломов и т.п.</i>)	Районный уровень: За участие в мероприятии 5 баллов; За участие в мероприятии с получением призовых мест..... 8 баллов; За участие в мероприятии с получением статуса Победителя. 10 баллов Городской уровень: За участие в мероприятии 7 баллов; За участие в мероприятии с получением призовых мест..... 10 баллов; За участие в мероприятии с получением статуса Победителя.. 15 баллов Всероссийский уровень: За участие в мероприятии 10 баллов; За участие в мероприятии с получением призовых мест..... 15 баллов; За участие в мероприятии с получением статуса Победителя.. 20 баллов	
1.3.	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе группы.	Создание условий для формирования здоровьесберегающей грамотности воспитанников, мотивации к ЗОЖ (наличие планирования и картотеки, реализация технологии в воспитательно-образовательном процессе, наличие оборудования, проведение мониторинга с целью оценки эффективности работы, организация работы с родителями по данному направлению)	Низкий по сравнению с районным уровень заболеваемости воспитанников группы ДОУ (без учёта карантина) 5 баллов	
1.4.	Качество выполнения требований СанПиН: отсутствие (наличие) документально подтверждённых данных о невыполнении требований СанПиН в группе	Строгое соблюдение требований СанПиН в группе (режим дня, прием пищи, проветривание, личная гигиена детей и т.п.).	Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН в группе 5 баллов Наличие замечаний о нарушении требований СанПиН в группе -5 баллов	
1.5.	Повышение профессиональной компетенции на курсах повышения квалификации	Документальное подтверждение о прохождении курсов повышения квалификации	Наличие документа об окончании курсов 10 баллов	
2.	Критерий 2: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника			
2.1.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы.	Качественное (в соответствии с требованиями, по установленной форме), своевременное и аккуратное ведение документации	Проверка документации, оперативный контроль: -отсутствие замечаний по ведению документации 3 балла - наличие замечаний к ведению документации -1 балл - отсутствие документации - 10 баллов	
2.2.	Диссеминация педагогического опыта:	Документальное подтверждение статуса участия	Подтверждение участия в мероприятии 10 баллов	

	проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне ДООУ, района, города, участие в методических объединениях.	педагога в конкурсе, семинаре и т.п.		
2.3.	Участие педагога в методической работе	Наличие документа, подтверждающего посещение мероприятия (<i>семинары, лектории, методические советы, круглые столы, педагогические мастерские, дискуссии, тренинги, открытые уроки, мастер-классы, презентации инновационного педагогического опыта и проектной деятельности, участие в создании банка научно-методических разработок</i>)	Баллы суммируются. Подтверждение участия в мероприятии 3 балла	
2.4.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Документальное подтверждение статуса участия педагога в конкурсе, фестивале, соревновании и т.п.	Участие: Районный уровень:..... 10 баллов Городской..... 15 баллов Всероссийский 20 баллов Победа в конкурсе: Районный..... 20 баллов Городской..... 30 баллов Всероссийский..... 50 баллов	
2.5.	Инновационная деятельность педагога. Участие в ОЭР: разработка и реализация проектов, социально-значимых акций.	Активное участие в ОЭР. Оформление проекта, выставки работ по проекту, отчетная документация по проекту	- За каждый оформленный проект..... 5 баллов	
2.6.	Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе: создание презентаций, электронного портфолио педагога и воспитанника, регулярное использование СМАРТ-доски, интерактивных детских столов т.п.	Наличие оформленных конспектов, проектов с использованием ИКТ	Применение ИКТ 5 баллов	
2.7.	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников, отсутствие обоснованных жалоб.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей. Организация совместных с родителями проектов (кроме обязательных праздников и родительских собраний). Участие родителей в конкурсах и акциях ДООУ, района, города.	Отзывы родителей воспитанников, протоколы мероприятий... 5 баллов	
2.8.	Создание современной, эстетически привлекательной предметно-пространственной развивающей среды.	Обновление предметно-пространственной среды группы в соответствии с Календарно-тематическим планированием.	Соответствие планированию 3 балла	
2.9.	Выполнение функций наставника, руководителя практики.	Локальный акт	Наставничество за одного педагогического работника..... 3 балла За каждого студента 1 балл	
2.10	Осуществление нововведений, обеспечивающих более полное удовлетворение образовательных потребностей населения.	Наличие документов по разработке и реализации с внешними партнёрами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ГБДОУ и т.п.	За каждый оформленный материал 5 баллов	
3.	Критерий 3: Дополнительные баллы			
3.1.	Представление ежемесячной информации для сайта ГБДОУ, ведение странички	Актуальность, своевременность представленной информации	За каждую размещенную на сайте информацию..... 3 балла	

	группы.			
3.2.	Контроль за своевременностью оплаты родителями воспитанников квитанций.		Отсутствие задолженности по родительской плате.....	3 балла
3.3.	Штрафные баллы (комиссия по этике).	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, создание конфликтных ситуаций, нарушение трудовой дисциплины	Наличие замечаний	минус 5 баллов
3.4.	Замещение других сотрудников	Табель учёта рабочего времени	Количество смен по замещению более 5 в месяц	1 балл
3.5.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	Участие в общественной жизни ОУ, субботники перевозка оборудования на другие площадки и т.д.	За каждое	3 балла (баллы суммируются).

Начислено: _____ (баллов)

Член комиссии по установлению доплат и надбавок: _____
(подпись члена комиссии)

Ознакомлен: _____
(подпись педагогического работника)

	<i>советы, круглые столы, педагогические мастерские, дискуссии, тренинги, открытые уроки, мастер-классы, презентации инновационного педагогического опыта и проектной деятельности, участие в создании банка научно-методических разработок).</i>									
2.4.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, мастер-класс, конференциях (с докладом).									
2.5	Инновационная деятельность педагога. Участие в ОЭР: разработка и реализация проектов, социально-значимых акций.									
2.6.	Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе: создание презентаций, электронного портфолио педагога и воспитанника, регулярное использование СМАРТ- доски, интерактивных детских столов т.п.									
2.7.	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников.									
2.8.	Создание современной, эстетически привлекательной предметно-пространственной развивающей среды.									
2.9.	Выполнение функций наставника, руководителя практики.									
2.10.	Осуществление нововведений, обеспечивающих более полное удовлетворение образовательных потребностей населения: разработка и реализация с внешними партнёрами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ГБДОУ.									
Критерий 3: Дополнительные баллы										
3.1.	Представление ежемесячной информации для сайта ГБДОУ, ведение странички группы.									
3.2.	Контроль за своевременностью оплаты родителями воспитанников квитанций.									
3.3.	Штрафные баллы (комиссия по этике).									
3.4.	Замещение других сотрудников (количество смен более 5).									
3.5.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (участие в общественной жизни ОУ, субботники и т.д.).									
Начислено всего:										
Ознакомлен (подпись педагогического работника):										