

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ ЦРР-д/с № 45

ФИО, Подпись

Приказ №

"02" декабря 2024г.

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ первичной

профсоюзной организации ГБДОУ ЦРР-д/с №45

УЧТЕНО

Председатель профкома

ФИО, Подпись

Протокол от 22 декабря 2024г. №

Дополнительное соглашение о внесении изменений в ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам ГБДОУ ЦРР - д/с № 45 Василеостровского района г.Санкт-Петербурга

ду Администрацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада №45 Василеостровского района Санкт - Петербурга и
первичной профсоюзной организацией государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка- детского сада №45 Василеостровского района г.Санкт-Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение ставит своей целью усиление социально-экономической защиты работников ГБДОУ ЦРР - д/с № 45 Василеостровского района г.Санкт-Петербурга, улучшение материального положения работников и усиление стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда, развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, внедрению прогрессивных форм и методов образовательного процесса.

- 1.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются настоящим Положением, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников на основе формализованных (оценочных) показателей и критериев эффективности работы. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору образовательного учреждения.
- 1.3. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных и стимулирующих выплат:
 - доплаты;
 - надбавки;
 - премирование;
 - материальная помощь.
- 1.4. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу во вредных или опасных условиях труда и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников, устанавливаются в пределах фонда надбавок и доплат (ФНД), утверждённого исполнительным органом государственной власти.

Пропилювано, прошифровано
и скреплено печатью
Количество листов ... (два)

- 1.5 Надбавки и стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя образовательного учреждения устанавливаются Исполнительным органом государственной власти Василеостровского района г. Санкт-Петербурга из ФНД учреждения.
- 1.6. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты работникам, с которыми заключён трудовой договор по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.
- 1.8. В случае изменения законодательной базы, в данное Положение вносятся изменения.

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. ДОПЛАТЫ – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другую работу в соответствии с коллективным договором. Доплаты устанавливаются за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к фонду базовых окладов и фонду ставок рабочих за фактический выполненную работу.

Работодатель самостоятельно устанавливает доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со ст.60², 151 ТК РФ, а также доплаты с законодательно установленным размером: доплата за работу в выходные и праздники, доплата за сверхурочную работу в соответствии с коллективным договором (ст.149 ТК РФ).

Виды и размеры доплат, например:

- За замещение временно отсутствующего работника на период его отпуска, командировки, болезни;
- За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы;
- За выполнение работ различной квалификации;
- За работу в должности председателя первичной профсоюзной организации -7%;
- За работу в выходные и праздничные дни на усмотрение руководителя - на усмотрение руководителя;

Размер выплаты доплат может выражаться как в % отношении к окладу .

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

1. НАДБАВКИ – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут быть постоянные и временные. Надбавки устанавливаются работникам из ФНД ежемесячно за высокие достижения в работе (награждения), специальный режим работы. Все виды надбавок устанавливаются в соответствии с коллективным договором за фактически отработанное время приказом руководителя.

Виды и размеры надбавок:

- За высокоэффективный труд (в соответствии с критериями эффективности деятельности

- баллами).

- Различные достижения в работе;
- Высокую результативность и качество в работе;

При начислении надбавок учитываются следующие условия её полного лишения или снижения её размера:

- наличие в данном отчётном периоде дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, оформленного работодателем в форме приказа;
- грубых нарушений Устава образовательной организации, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов образовательной организации.

Установить, что размер выплаты надбавок выражается: 70% - для педагогического персонала; 20% - для технического персонала; 10% - для административного персонала, в абсолютном размере пропорционально количеству заработанных баллов в соответствии с критериями эффективности деятельности (Приложения №1, №2, и №3), ставке и количеству рабочих дней.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ – поощрение работников за фактически отработанное время.

Виды и размер премирования

- Премирование работников за результаты труда по итогам отчётного периода за год;

Размер выплаты премии может выражаться в абсолютном размере.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Виды и размер материальной помощи:

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

Материальная помощь носит единовременный характер.

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

Решение о материальной помощи работникам принимается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты материальной помощи может выражаться в абсолютном размере.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ДРУГИХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ.

6.1. Для установления размера компенсационных и стимулирующих выплат работникам создаётся КОМИССИЯ.

Персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя. Комиссия создаётся из административно - управленческого персонала образовательного учреждения, педагогических работников, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения.

Показатели надбавок за высокоэффективный труд работника (критерии) оцениваются в балльной системе. Стоимость одного балла определяется путём деления суммы ФНД, определённого на эти цели на общее количество баллов, полученных при анализе критериев эффективности трудовой деятельности работников образовательного учреждения за

определённый период. Допускается разная стоимость одного балла для разных категорий работников (например, педагогически х работников и технического персонала).

Решение Комиссии оформляется Протоколом.

Приказ о выплатах стимулирующего, характера издаётся руководителем образовательного учреждения на основании Протокола заседания Комиссии и доводится до сведения всех работников.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам образовательного учреждения.

*Приложения к Положению
о порядке и условиях установления надбавок и доплат
к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам),
носящих компенсационный и стимулирующий характер.

Приложение №1

Показатели эффективности деятельности педагогов и специалистов.

№	Показатель критерия	Наличие критерия
1.		
2.	<p>Призовые места воспитанников ДООУ в конкурсах, соревнованиях.(Официальные, рекомендованные в ИМЦ или комитетом по образованию).</p> <p>Районного, городского уровня:</p> <p>Дистанционно (победители,1,2,3)- 5б; Очно (победители,1,2,3)- 10б;</p> <p>Всероссийского уровня: Дистанционно (1,2,3 места) – 10б; Учитывается не более 3(трех) палатных конкурсов в месяц.</p>	
3	<p>Участие и призовые места на профессиональных, профсоюзных конкурсах и соревнованиях, открытые занятия. (Учитывается один критерий:либо участие,либо победа).</p> <p>Очно- 10б; Выступление на мастер-классах, семинарах, конференциях (очные мероприятия) -10б.</p>	
4.	<p>Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет) – 10б.</p>	
5.	<p>Использование инновационных технологий:</p> <p>Проектная деятельность: Долгосрочный (от2 –х месяцев до 1 уч. года) -10б; Последующие месяцы -5б (с утверждающими документами) Краткосрочный -10б; Пополнение РППС (развивающая предметно-пространственная среда)- 8б (от 2 пособий).</p>	
6.	<p>Наличие публикаций. С экспертным заключением – 5б;</p>	
7.	<p>Поддержка профсоюзного движения - 5б.</p>	
8.	<p>Участие в мероприятиях, не отвечающих</p>	

	<p>прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени (по просьбам и поручениям или по личной инициативе)</p> <p>Посещение открытых мероприятий (не в рабочее время)– 2 б;</p> <p>Сопровождение детей на открытые мероприятия (кроме специалистов) - 4 б;</p> <p>Выступление на празднике: - ведущая, костюмированная роль-5б;</p> <p>Повтор выступления- 2,5б;</p> <p>Изготовление атрибутов, костюмов к мероприятиям- 10б;</p> <p>Участие в субботнике-10б;</p> <p>Работа в комиссии- 5б.</p>	
9.	<p>Работа полный рабочий месяц-5б (без отпусков, без больничного листа)</p>	

Приложение №2

Показатели эффективности деятельности административно- управленческого аппарата
(зам.зав.по УВР,зам .зав.по АХЧ,эк ономист,с таршая медсестра)

№ п/п	Показатели эффективности	Наличие критерия
1	Работа полный рабочий месяц (без отпусков,без больничного листа) -5б	
2	Поддержка профсоюзного движения – 5б	
3	Качественное выполнение работ при замене отсутствующего работника - 5б.	
4	Участие в субботнике- 10б.	
5	Участие в конкурсах, соревнованиях и мероприятиях (в ДОУ, районные, городские) -10б.	

Приложение №3

Показатели эффективности деятельности технического персонала (помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, кастелянша, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)

№ п/п	Показатели эффективности работы	Наличие критерия
1	Работа полный рабочий месяц (без отпусков, больничного листа) -5б	
2	Поддержка профсоюзного движения - 5б.	
3	Качественное выполнение работ при замене отсутствующего работника – 5б.	
4	Участие в субботнике- 10б.	
5	Участие в конкурсах и соревнованиях и мероприятиях (в ДОУ, районные, городские)-10б.	