

ПРИНЯТО

решением Общего собрания работников

Протокол № 1 от 31.08.2021

УТВЕРЖДЕНО

приказом по ГБДОУ детский сад № 67

Приморского района Санкт-Петербурга

от 01.09.2021 № 52-ОД

Заведующий _____ Е.П. Климова

Положение

о стимулирующих выплатах

Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 67

Приморского района Санкт-Петербурга

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) о стимулирующих выплатах работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 67 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - образовательное учреждение) является локальным нормативным актом образовательного учреждения и разработано в соответствии с действующим законодательством и Уставом образовательного учреждения. Направлено на повышение эффективности и качества деятельности образовательного учреждения в целом и каждого работника в отдельности за счёт материального стимулирования работников.

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры выплат стимулирующего характера, условия и порядок их выплаты работникам образовательного учреждения.

Данное Положение не распространяется на руководителя образовательного учреждения, выплаты для которого устанавливаются учредителем.

1.3. Оплата труда работников образовательного учреждения основывается на принципах единоначалия и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, а также Уставом образовательного учреждения.

1.4. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.5. Положение разрабатывается Комиссией по распределению стимулирующих выплат образовательного учреждения, рассматривается и принимается на общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается руководителем.

2. Источники формирования поощрительного фонда

2.1. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда и фонда надбавок и доплат. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда являются:

- экономия фонда заработной платы;
- средства от доходов платных дополнительных образовательных и иных предусмотренных Уставом услуг;

- добровольное пожертвование и целевые взносы физических и (или) юридических лиц, в т.ч. иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

3. Виды материального стимулирования

3.1. В целях материального стимулирования работников в образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера:

- Премия
- Надбавка

3.2. Выплаты **стимулирующего** характера:

В отличие от компенсационных выплат, надбавки стимулирующего характера, премии 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 работодателем и комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Премия

Выплата единовременных вознаграждений (премий) осуществляется в связи со следующими событиями при наличии средств экономии фонда заработной платы:

- к праздникам Дня учителя, Нового года, 8 марта
- к свадьбе, юбилею (45,50, 55, 60, 65 лет) – 8000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию – 8000 рублей;

Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Основными критериями премирования (за квартал, полугодие, год) являются следующие:

- своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- достижение определенных финансово-экономических результатов.

Надбавка

Стимулирующие выплаты осуществляются из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам и иным работникам согласно Приложению № 1 «Показатели эффективности деятельности педагогов для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам ГБДОУ № 67», Приложению № 2 «Показатели эффективности деятельности специалистов, служащего и вспомогательного персонала для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат ГБДОУ № 67» и Приложению № 3 «Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам ГБДОУ № 67».

4. Порядок установления надбавок к должностному окладу

4.1. Размер стимулирующей выплаты не ограничен и устанавливается в стимулирующих баллах. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя учреждения, как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от выполненного объема работы. Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

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

4.3. Право инициативы по применению стимулирующих выплат предоставляется заместителям руководителя образовательного учреждения, старшему воспитателю, а также уполномоченному Представителю работников.

4.4. Вопросы по применению поощрительных выплат (надбавка, премия) рассматриваются Администрацией детского сада, Комиссией по распределению стимулирующих выплат и согласовываются с уполномоченным Представителем работников образовательного учреждения. Администрация и Комиссия по распределению стимулирующих выплат обеспечивают гласность.

4.5. Решение о применении стимулирующих выплат работникам принимается Комиссией по распределению стимулирующих выплат, избираемой на общем собрании работников и утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты, установленные работникам образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат и приказа руководителя образовательного учреждения ежемесячно или кварталом в пределах средств фонда надбавок и доплат.

4.7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты индексации не подлежат, могут быть отменены или изменены с указанием причин их отмены и (или) их изменения на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

- невыполнение техники безопасности, требований охраны труда, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие детского травматизма по вине работника;
- работникам, проработавшим не полный рабочий месяц или год по следующим причинам: вновь принятые работники, лист не трудоспособности, учебный отпуск, заявление на отпуск за свой счет;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;
- обоснованные жалобы родителей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- наличие серьезных нарушений в ведении документов;
- несвоевременное предоставление отчетной документации;
- получение дисциплинарного взыскания является снятием надбавки.

5.1. Все случаи снятия стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат по согласованию с уполномоченным Представителем работников, оформляются приказом руководителя образовательного учреждения.

**Показатели эффективности деятельности педагогов для определения размера стимулирующих выплат
из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам ГБДОУ № 67**

| № п/п | Условия получения выплаты | Показатели эффективности | Критерии оценки эффективности | Итого баллов |
|-------|--------------------------------|---|--|--------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Достижение целевых показателей | Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования | Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования 71-80% - 1¹ балл 81-90% - 2 балла 91-100% - 3 балла | |
| 2 | Документальное подтверждение | Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского, федерального уровней | Участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного уровня – 2 балла . Наличие призера – 3 балла . Участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях городского, федерального уровня – 3 балла . Наличие призера – 4 балла . | |
| 3 | Документальное подтверждение | Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся | Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению - 3 балла | |
| | | | Отсутствие травматизма – 5 баллов Наличие травм – минус 10 баллов | |
| | | | Посещаемость воспитанниками группы ОУ (фактическую посещаемость делим на списочный состав группы): 71-80% - 1 балл 81-90% - 2 балла 91-100% - 3 балла | |
| 4 | Достижение целевых показателей | Отсутствие задолженности по родительской плате до 15 числа текущего месяца: | 85-94% - 2 балла Свыше 95% - 3 балла | |
| 5 | Документальное подтверждение | Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства | Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, профессиональных конкурсах, методических объединениях районный уровень: участие – 3 балла , наличие статуса призера конкурса – 4 балла ; городской и федеральный уровень: участие – 4 балла , наличие статуса призера конкурса – 5 баллов | |
| | | | Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций – 2 балла | |
| | | | Участие в инновационной деятельности – 3 балла | |

¹ 1 балл – 1% от должностного оклада тарифной ставки

| | | | | |
|----|------------------------------|---|--|--|
| 6 | Документальное подтверждение | Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ | Участие в экспертных комиссиях, в жюри конкурсов, творческих и рабочих группах - 5 баллов | |
| | | | Участие в качестве главных героев в праздниках - 3 балла | |
| | | | Издание научной работы или печатной публикации (авторской разработки журнал «Невский львенок») - 5 баллов | |
| 7 | Документальное подтверждение | Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста | Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) – 3 балла | |
| | | | Обеспечение информационно- методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения – 5 баллов | |
| 8 | Документальное подтверждение | Участие в добровольной независимой оценки профессиональной квалификации | Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации – 2 балла | |
| | | | Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования – 2 балла | |
| 9 | Документальное подтверждение | Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) за период – 5 баллов Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) за период – минус 10 баллов | |
| | | | Проведение семинаров, мастер-классов, тренингов в центре сотрудничества «Мир Детства» - 3 балла | |
| 10 | Документальное подтверждение | Ведение документации | Своевременное и качественное ведение необходимой документации – 1 балл | |
| 11 | Документальное подтверждение | Обеспечение доступности качественного образования | Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты и др.) – 2 балла | |
| | | | Реализация программ (проектов) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности – 2 балла | |

Понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов применяются в следующих случаях:

0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;

0.5 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;

0,85 – в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставления ошибочных или недостоверных сведений

Показатели эффективности деятельности специалистов, служащего и вспомогательного персонала для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат ГБДОУ № 67

| № п/п | Показатели качества, интенсивности и результата работы | Критерии оценки | Размер выплат | Периодичность | Итого |
|---|---|---|---------------|---------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Помощник воспитателя | | | | | |
| 1.1. | Результативность и качество деятельности | Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей и участие в театрализованных представлениях в качестве главных героев | 1500 рублей | ежемесячно | |
| | | Участие в озеленении территории детского сада и в создании предметно - пространственной развивающей среды в ДОУ | 1500рублей | ежемесячно | |
| 2. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | | | | | |
| 2.1 | Финансово-хозяйственная деятельность | Количество перераспределений бюджетных средств между целевыми статьями и кодами ОСГУ. Эффективность расходования бюджетных средств в соответствии с первоочередными задачами и расходами бюджета СПб. | 52 % | ежемесячно | |
| 2.2 | Результативность и качество деятельности | Ведение электронной документации, финансовой и статистической отчетности | 48 % | ежемесячно | |
| 3. Документовед, делопроизводитель | | | | | |
| 3.1. | Качественное ведение архивной документации | Отсутствие замечаний со стороны руководителя ОУ и контролирующих органов | 10 % | по факту | |
| | | Замечания со стороны руководителя | - 10% | по факту | |
| 3.2. | Результативность и качество деятельности ДОУ | Сдача ОУ на сигнализацию | 10% | ежемесячно | |
| | | Участие в озеленении территории ОУ | 5% | ежемесячно | |
| 3.3. | Ведение учёта компенсации части родительской платы, компенсации родительской платы (не взимании родительской платы) за присмотр и уход за детьми в государственных образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного образования | Отсутствие замечаний со стороны руководителя ОУ и контролирующих органов | 20 % | ежемесячно | |
| | | Выявленные замечания | - 10% | по факту | |
| 3.4. | Координация работы базы «Параграф» | По факту | 10% | ежемесячно | |
| 4. Кастелянша | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|-------------|------------|--|
| 4.1. | Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам | По факту | 2000 рублей | по факту | |
| 5. Рабочий КОРЗ, электромонтер | | | | | |
| 5.1. | Результативность и качество | Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок | 3000 рублей | ежемесячно | |
| 5.2. | Результативность и качество | Участие в ремонтных работах, озеленение, благоустройство территории ДОУ | 5000 рублей | ежемесячно | |
| | | Участие в создании предметно - пространственной развивающей среды на ДОУ | 3000 рублей | по факту | |
| 6. Уборщик территории | | | | | |
| 6.1. | Результативность и качество деятельности | Участие в создании предметно - пространственной развивающей среды на территории ДОУ, участие в ремонтных работах | 5000 рублей | ежемесячно | |
| | | Уборка кровли от снега в зимнее время года | 2000 рублей | ежемесячно | |
| 7. Шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды | | | | | |
| 7.1 | Результативность и качество деятельности | Ведение документации по ХАССП в соответствии требований СанПин | 3500 рублей | ежемесячно | |
| 7.2. | Результативность и качество деятельности | Отсутствие предписаний надзорных органов и обоснованных жалоб к организации питания | 2000 рублей | ежемесячно | |
| 8. Медицинская сестра | | | | | |
| 8.1 | Результативность и качество деятельности | Ведение документации по ХАССП в соответствии требований СанПин | 3000 рублей | ежемесячно | |
| 9. Кладовщик, заведующий хозяйством | | | | | |
| 9.1. | Результативность и качество деятельности | Ведение документации по ХАССП в соответствии требований СанПин | 3000 рублей | ежемесячно | |
| 9.2. | Результативность и качество деятельности | Отсутствие предписаний надзорных органов и обоснованных жалоб к организации питания | 2000 рублей | по факту | |
| 9.3. | Результативность и качество деятельности | Отсутствие недостачи и излишек при контроле кладовой и высокое качество хранения продуктов | 2000 рублей | ежемесячно | |
| 9.4. | Результативность и качество деятельности | Ведение электронной документации и статистической отчетности, организация уборке снега в зимний период на территории ДОУ | 7000 рублей | ежемесячно | |
| 9.5. | Результативность и качество деятельности | Эффективность расходования бюджетных средств в соответствии с первоочередными задачами и расходами бюджета | 6000 рублей | ежемесячно | |
| 10. Вахтер | | | | | |
| 10.1. | Результативность и качество деятельности | Участие в озеленении территории детского сада и в создании предметно - пространственной развивающей среды в ДОУ, уборка снега в зимний период на территории ДОУ | 4000 рублей | ежемесячно | |

Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам ГБДОУ № 67

| № п/п | Условия получения выплаты | Показатели эффективности | Критерии оценки эффективности | Итого баллов |
|-------|--|--|--|--------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Результативность и качество образовательной деятельности | Уровень овладения воспитанниками ОО необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования | Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования 71-80% - 1² балл 81-90% - 2 балла 91-100% - 3 балла | |
| 2 | Результативность деятельности, связанная с работой по сохранению здоровья обучающихся | Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся | Положительная динамика по снижению заболеваемости воспитанников – 3 балла Реализация программы (мероприятий), содержащей меры поддержания и улучшению здоровья воспитанников- 3 балла | |
| | | | Отсутствие травматизма – 2 балла | |
| | | | Материальное техническое – обеспечение (ГО, ЧС, ОТ, ПБ): Наличие и соответствие требованиям норм безопасности материально-технической базы - 20 баллов Несоответствие требованиям – минус 20 баллов | |
| 3 | Результативность участия образовательного учреждения в конкурсах, смотрах, соревнованиях и др. | Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства (количество мероприятий образовательной организации, в которых педагоги (ОО) являлись участниками, стали победителями или призерами) | Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах, профессиональных конкурсах, методических объединениях районный уровень: участие – 2 балла , наличие статуса призера конкурса – 2 балла ; городской и федеральный уровень: участие – 4 балла , наличие статуса призера конкурса – 3 балла | |
| | | | Участие в инновационной деятельности (создание проектов, использование инновационных технологий, внедрение их в образовательный процесс) – 5 баллов | |

² 1 балл – 1% от должностного оклада тарифной ставки

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| 4 | Повышения качества образовательного процесса | Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ | Руководитель творческих и рабочих групп в ОО, в районе - 3 балла | |
| 5 | Повышения качества образовательного процесса | Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса | Проведение семинаров, мастер-классов, тренингов и др. с родителями (законными представителями), социальными партнерами, в том числе в центре сотрудничества «Мир Детства» - 3 балла | |
| 6 | Наличие и продуктивность реализации Программы развития учреждения | Результативность выполнения Программы развития | от 70 до 90% - 5 баллов от 90-100% - 10 баллов | |
| 7 | Повышения качества образовательного процесса | Наличие и качество учредительных документов, локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности | Соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства - 3 балла | |
| 8 | Результативность ведения документации | Осуществление деятельности по ведению сайтов ОУ, работа связанная с антикоррупционной деятельностью, работа по доступной среде в ОО | Соответствие требованиям нормативных правовых актов – 20 баллов Несоответствие требованиям и выявленные замечания со стороны контролирующих органов – минус 20 баллов | |

Понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов применяются в следующих случаях:

0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;

0,5 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;

0,85 – в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставления ошибочных или недостоверных сведений

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДПИСАНО

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 67
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Климова
Елена Петровна, Заведующий

05.12.23 16:32 (MSK)

Сертификат 06DAEE853A2D0269E3F94119B4480A3F