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 (дальнейшее - 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 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 педагогически 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 квартально 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.

Приложение № 1

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% - **1 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**	

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 образование (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

Приложение № 2

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	1500 рублей	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	по факту	
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	по факту	
8.Медицинская сестра					
8.1	Результативность и качество деятельности	Ведение документации по ХАССП в соответствии требований СанПин	3000 рублей	ежемесячно	
9. Кладовщик					
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	

Приложение № 3

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% - **1 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**	
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 балов** 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

Подписать **ГБДОУ детский сад № 67 Приморского района Санкт-Петербурга,** Климова Елена Петровна, Заведующий
10.11.2021 13:28 (MSK), Сертификат № 0138AC10011AACF29140E3999F0154F008