

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 33
компенсирующего вида Приморского района города Санкт-Петербурга

РАССМОТРЕНО

На Общем собрании работников
Протокол № 1 от 29.08. 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий _____ Н.С.Винокурова
Приказ от 31.08.2022г. № 68-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
(в новой редакции)

Санкт-Петербург
2022 год

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 33 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга, в дальнейшем - «Положение», является нормативным локальным актом детского сада, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников учреждения в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»,
- Распоряжением Комитета по образованию от 5 июля 2019г. № 1994 «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» и Приложения к распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 №1994
- Устава ОУ.

1.3. Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности ГБДОУ по реализации уставных целей.

1.4. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

1.5. Положение принимается на Общем собрании работников ОУ и утверждается заведующим ГБДОУ.

1.6. Положение действует с 01.09.2022 года. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением общего собрания работников ОУ и утверждаются приказом заведующего ДОУ. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. Система стимулирующих выплат работникам ОУ предусматривает реализацию права участия органов общественно-государственного управления ОУ в распределении поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам деятельности, и осуществляется по представлению, заведующего заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, старшего воспитателя .

1.8. Распределение и установление стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по материальному стимулированию (далее – Комиссия), действующей на основании Положения о комиссии по материальному стимулированию. Распределение и назначение выплат по итогам премиального периода производится на основании решения Комиссии не позднее , 30 числа следующего за премиальным периодом месяца.

1.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период (премиальный период) и одновременно по итогам работы за прошедший месяц. Премиальный период для расчета ежемесячных стимулирующих выплат устанавливается на следующие периоды:

	Премиальный период	Сдача подтверждающих материалов работниками	Заседание комиссии	Осуществление ежемесячных выплат
1.	сентябрь	до 25 сентября	с 26-30 число данного месяца	сентябрь
2.	октябрь	До25 октября	с 26-30 число данного месяца	октябрь
3.	ноябрь	до 25ноября	с 26-30 число данного месяца	ноябрь

4.	декабрь	до 25 декабря	с 26-30 число данного месяца	декабрь
5.	январь	до 25 января	с 26-30 число данного месяца	январь
6.	февраль	до 25 февраля	с 26 -30 число данного месяца	февраль
7.	март	До 25 марта	с 26-30 число данного месяца	март
8.	апрель	до 25 апреля	с 26-30 число данного месяца	апрель
9.	май	до 25 мая	с 26-30 число данного месяца	май
10.	июнь	до 25 июня	с 26-30 число данного месяца	июнь
11.	июль	до 25 июля	с 26-30 число данного месяца	июль
12.	август	до 25 августа	с 26-30 число данного месяца	август

1.10. Комиссия формируется из педагогических работников, представителей администрации, обслуживающего персонала. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников ОУ не чаще двух раз в год.

1.11. На основании решения Комиссии (оформляется протоколом заседания комиссии) заведующий ОУ издает приказ о стимулирующих выплатах работникам ОУ.

1.12. Расходы по оплате труда работников ОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в ДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера (надбавки)
- выплаты компенсационного характера (доплаты)
- премии
- материальная помощь

2.2. **Выплаты стимулирующего характера (надбавки)** устанавливаются с целью материальной поддержки работников за:

- высокую результативность работы,
- успешное выполнение наиболее сложных работ,
- высокое качество работы, напряженность,
- повышенную интенсивность труда и другие качественные показатели работы конкретного сотрудника.

2.3. **Выплаты компенсационного характера (доплаты)** устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:

- дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- временное увеличение объема работ,
- расширение должностных обязанностей работника.

2.4. **Премии выплачиваются за:**

- высокое качество работы
- успешное выполнение плановых показателей работы ДОУ
- высокое качество работы педагогов (победы в конкурсах, выполнение всеми Правил внутреннего распорядка для воспитанников, работа с родителями).
- создание оформленного эргономичного пространства групп, кабинетов специалистов.

Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего распорядка, соблюдение трудовой дисциплины. Премии

сотрудникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы ДОУ в целом и отдельных работников.

2.5. Установлением премий работникам ОУ решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности,

- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего распорядка и соблюдения трудовой дисциплины,

- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей воспитанников и родителей.

2.6. **Материальная помощь** выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, на приобретение путевок и в целях социальной защиты при наличии денежных средств.

2.7. Оплата труда работников, включая различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда.

2.8. Размеры различных видов материального стимулирования устанавливает комиссия по материальному стимулированию ДОУ на основании настоящего Положения с учетом мнения профсоюзного комитета ОУ и утверждаются заведующим ДОУ.

3. Порядок установления доплат и надбавок

3.1. Комиссия по материальному стимулированию определяет виды и размер материального стимулирования на основании представлений от заведующего, заместителей заведующего, самоанализа педагогической деятельности педагогических работников, анализа деятельности руководящего работника. Дополнительные функциональные обязанности, величина надбавки или доплаты, период, на который она установлена, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Доплаты и надбавки вводятся приказом заведующего ОУ. Приказ заведующего доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (квартал) и выплачиваются ежемесячно или единовременно (1 раз в квартал)

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности, размер доплаты определяется по согласованию сторон и оформляется приказом заведующего ДОУ.

3.4. Надбавки за высокое качество и интенсивность труда в соответствии с критериями и показателями качества и доплаты к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в % к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах).

3.5. Для расчета выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются критерии и показатели оценки качества труда, с применением балльной системы оценивания по данным критериям. В целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 объем надбавок по ОУ определяется размером фонда надбавок и доплат утвержденного штатного расписания. Денежный эквивалент 1 балла определяется приказом заведующего ДОУ на одно полугодие, в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по учреждению.

3.6. Методика расчета по балльной системе оценивания:

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников ГБДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S – стоимость одного балла

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда

N1, N2, N3... Nn – количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.7. Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

3.8. Основанием для формирования оценки качества и результативности труда педагогических работников (критериями) выбираются те виды деятельности педагогического работника, которые направлены на улучшение качества: коррекционно-образовательной деятельности; воспитательной деятельности; научно - методической деятельности; коммуникативной деятельности; организационной деятельности.

3.9. Каждый педагогический работник предоставляет комиссии по материальному стимулированию самоанализ своей педагогической деятельности по утвержденным показателям и критериям за текущий период премирования, оригиналы, копии подтверждающих документов.

3.10. Комиссия по материальному стимулированию:

- рассматривает и рассчитывает сумму баллов по всем показателям персонально по каждому педагогическому работнику.

- рассчитывает персональную стимулирующую надбавку педагогического работника.

- комиссия имеет право ввести повышающую надбавку - до 50% надбавки педагогическим работникам по итогам расчета за месяц. Решение об установлении повышающей надбавки и ее размерах принимается комиссией по материальному стимулированию. Выдается за:

– высокое профессиональное мастерство;

Повышающая надбавка (за месяц) за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений воспитанников, за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т. д.).

– сложность и напряженность труда;

Повышающая надбавка (за месяц) за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, спецификой адаптированной образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

– высокую степень самостоятельности и ответственности.

Повышающая надбавка (за месяц) за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за активное участие в разработке, реализации авторских программ; разработку нормативной документации и локальных актов ГБДОУ.

3.11. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу (заместителям заведующего) и педагогическому работнику устанавливаются на основе анализа выполнения показателей и критериев оценки качества труда в баллах.

3.15. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размере приказом заведующего ДОУ до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

- Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов 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 представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.

- невыполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение Устава ДООУ;
- нарушение Правил внутреннего распорядка;
- наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы ОУ;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОУ.

4. Порядок установления премий

4.1. Премирование работников, в том числе и заведующего ОУ, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии денежных средств.

На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

4.2. Предложение о размере премирования работников вносят заведующий ДООУ, заместители заведующего. Предложения обсуждаются комиссией по материальному стимулированию ДООУ. Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий ДООУ и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.3. Премия заведующему ДООУ устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

4.4. Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
- Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.
- Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности ДООУ в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы ДООУ, выполнение распоряжений администрации ДООУ и вышестоящих организаций по подчиненности.
- Премия может быть увеличена, если деятельность работника ДООУ отвечает следующим условиям:
- Качественное проведение особо значимых мероприятий.
- Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.

4.5. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка.

4.6. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественное исполнение работы премия не выплачивается или может быть уменьшена.

4.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.8. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.9. Работники ДООУ могут премироваться к юбилейным датам (50-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и другим праздникам, по итогам значимых мероприятий.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь работникам ДООУ выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников ДООУ в следующих случаях:

- При стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода;

- В связи со сложным материальным положением;
- При получении работником травмы, обострении тяжелых и хронических заболеваний;
- В связи со смертью ближайшего родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены, родной сестры, родного брата) в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам) в размере 5000 рублей;

5.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении.

5.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется заведующим ДООУ с учетом предложений заместителей заведующего.

5.4. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника, по приказу заведующего ОУ. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5.5. На выплату премий и оказания материальной помощи направляется часть средств, оставшихся от фонда надбавок и доплат, экономия по заработной плате итогам отчетного периода и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

**Показатели и критерии
эффективности деятельности педагогических работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 33
компенсирующего вида, реализующего адаптированную образовательную программу
дошкольного образования, находящегося в ведении Комитета по образованию
и администрации Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Месяца
1	Уровень овладения воспитанником ОУ(группы ОУ) 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 (Мониторинг – только сентябрь и май месяц)	1 балл-сентябрь 2 балла -май	(Мониторинг – только сентябрь и май месяц)
2	Участие воспитанников ОУ (группы ОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях ДООУ, районного и городского уровней	Доля мероприятий ДООУ, районного и городского уровней, в которых воспитанники ОУ (группы ОУ) принимали участие	Участник – 2балла Победитель – 3 балла (Не более 3 работ на конкурсе)	В течение года
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению Отсутствие травматизма	1 1	В течение года Лишение 100% баллов при травме. (месяц в месяц)

		Педагогическим работникам за организацию работы по повышению процента занятости места ребенком не ниже 70%	1 балл – 70% 2 балла - 71% - 80% 3 балла – 81 % и более	ежемесячно
		Перенаполняемость детей за отчетный период пропорционально отработанному времени в группах ЗПР – 10 детей, ТНР-10детей ПР. Министерства просвещения РФ от21.01.2019 года № 32 Пункт №12	1 детодень - 1 балл 2 детодня – 5 баллов 3 и более детодней – 10 баллов	ежемесячно
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, педсоветах – выступление	1 балл	в течение года
		Методических разработок и публикаций на САЙТ ДОУ	1 балл в месяц	в течение года
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный, ДОУ уровни)	Участник – 2балла Победитель – 3 балла	в течение года
		Участие в инновационной деятельности	1 балл в месяц	в течение года
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями (презентации, планирование НОД)	1 балл в месяц	в течение года
		Реализация проектной деятельности	1 балл в месяц	в течение года
5	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе творческих групп ДОУ, района	1 балл в месяц	в течение года
6	Степень вовлеченности в национальную систему педагогического роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	1 балл в месяц	в течение года
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения- старший воспитатель	1 балл в месяц	в течение года
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования (САМООБРАЗОВАНИЕ)	1 балл в месяц	в течение года
8	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	1 балл в месяц	ежемесячно
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями) Педагоги (воспитатели, специалисты)	1 балл в месяц ДОУ	ежемесячно

		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями) СПЕЦИАЛИСТЫ (Консультационный центр, Центр консультирования)	5 баллов район	ежемесячно
9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	1 балл в месяц	ежемесячно
10	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми сепгор особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, требующие индивидуального сопровождения)	1-5 баллов в месяц	По заключению ППк Ежемесячно. по количеству посещающих детей требующих индивидуального сопровождения.
		Понижающий коэффициент: К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов 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 представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.		ежемесячно
		Повышающий коэффициент: К педагогическим работникам могут применяться повышающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: – высокое профессиональное мастерство; – сложность и напряженность труда; – высокую степень самостоятельности и ответственности. – до 50% надбавки педагогическим - работникам по итогам расчета за месяц		

Максимальный балл:
44-специалисты
43-воспитатели

Перечень критериев оценки эффективности профессиональной деятельности

Помощника воспитателя для стимулирующих выплат

№	Критерий	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Баллы	Период
1	Профессиональная активность	Умение общаться с детьми	Контроль старшего воспитателя	1балл		полугодие
		Действенная помощь воспитателю в организации воспитательного процесса	Контроль старшего воспитателя	1балл		полугодие
		Участие в создании и сохранении развивающей среды	Контроль старшего воспитателя, старшей медсестры	1балл		полугодие
2	Исполнительская дисциплина	Результаты производственного контроля. Соблюдение Сан ПиН	Контроль зам.зав по АХР Старшая медсестра	1балл		полугодие
		Участие в общественной жизни, взаимозаменяемость.	Администрация	1балл		полугодие
		Участие в благоустройстве детского сада	Контроль зам.зав по АХР	1балл		полугодие
		Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей	Контроль зам.зав по АХР Старшая медсестра	1балл		полугодие
		Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации. Соблюдение кодекса этики.	администрация	1балл		полугодие
		Работа без больничных листов	Тетрадь здоровья сотрудников	1 балл		Полугодие
3	Посещаемость	Перенаполняемость детей за отчетный период пропорционально отработанному времени в группах ЗПР – 10 детей, ТНР-10детей ПР. Министерства просвещения РФ от 21.01.2019 года № 32 Пункт №12	Сан ПиН гр.ЗПР 12детей гр. ОНР 15 детей	1 детодень -1 балл 2 детодня – 5 баллов 3 и более детодней – 10 баллов		полугодие