


ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 104
Невского района Санкт-Петербурга
Председатель собрания

 К.Б.Бочкарева
Протокол № 1 от 31.08.2022 г.


УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
ГБДОУ детским садом № 104
Невского района Санкт-Петербурга



 А.В. Романова
Приказ № 102 от 31.08.2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Первичной профсоюзной организацией
ГБДОУ детского сада № 104
Невского района Санкт-Петербурга
Председатель  М.Н. Сысоева
Протокол № 1 от 31.08.2022 г.

Положение по распределению и назначению стимулирующих выплат работникам из фонда надбавок и доплат Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

Положение по распределению и назначению стимулирующих выплат работникам из фонда надбавок и доплат Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально - экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ), стимулирования их заинтересованности в улучшении качества образовательного процесса, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров, развития творчества и инициативы. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ГБДОУ по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией ГБДОУ и согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании работников.

1. Общие положения и основные определения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 144-154, 282-288, 333); Письмом министерства образования Российской Федерации от 09.04.93 № 67-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»; Письмом министерства образования РФ от 03.03.95 № 16-М «О формировании средств по установлению доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»; Устава государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ГБДОУ.

1.3. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы ГБДОУ и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

Планирование расходов на оплату труда установлено в соотношении:

- тарифного фонда (т.е. фонда на оплату работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: повышения ставок (окладов) за работу в учреждениях для детей с отклонением в развитии или нуждающихся в длительном лечении; доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и т.п.).

Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работнику устанавливается в трудовом договоре на основе тарифной ставки соответствующего разряда Единой тарифной сетки и коэффициента, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенности выполняемых им работ, фактические условия труда.

- надтарифного (дополнительного) фонда (на установление мер материального стимулирования - надбавок, доплат, премий, стимулирующих выплат, материальной помощи).

1.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям заведующего, заведующему хозяйством, заведующему структурным подразделением «Служба ранней помощи», заведующему производством (шеф-повару), старшему воспитателю, председателю первичной профсоюзной организации ГБДОУ.

1.5. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Общего собрания работников, и утверждается заведующим ГБДОУ.

1.6. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Виды материального стимулирования

В целях материального стимулирования работников в ГБДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

надбавка;

доплата;

премия;

материальная помощь;

стимулирующая выплата категориям работников в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель».

2.1. *Надбавка* - дополнительная часть заработной платы, которая устанавливается за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, за высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.2. *Доплата* - дополнительная часть заработной платы, устанавливается за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работников.

2.3. *Премия* – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ГБДОУ. В ГБДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ГБДОУ.

2.4. *Материальная помощь* – является одним из видов социальной поддержки, не является частью действующей системы выплаты заработной платы, не находится в зависимости от результатов деятельности ГБДОУ или от индивидуальных результатов труда. Она может быть оказана работнику в случае возникновения тех или иных особых обстоятельств, требующих материальной поддержки работника.

2.5. *Стимулирующая выплата работникам в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования»* производится в целях улучшения материального положения данной категории сотрудников и усиления стимулирующей роли их заработной платы.

3. Порядок установления

3.1. Выплаты производятся в течение месяца, следующего за отчетным периодом, максимальными размерами, в пределах средств, направляемых на оплату труда, не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ. Могут устанавливаться в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах.

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются:

3.2.1. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.), применяются в установленном порядке и размерах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основе аттестации рабочих мест.

3.2.2. Доплата за совмещение должностей или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности и фиксируется в приказе заведующего ГБДОУ.

3.2.3. Доплата и надбавка заведующему ГБДОУ устанавливается приказом Учредителя в соответствии с трудовым договором.

3.2.4. Доплаты работникам ГБДОУ выплачиваются:

ответственному работнику за подготовку, ведение и отчетность по результатам выполнения государственного задания – до 100 % от оклада;
ответственным работникам за охрану труда – до 100 % от оклада;
за участие в выборных органах (исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета ГБДОУ, секретаря Общего собрания ГБДОУ и другое) – до 20 % от оклада;
за иную дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника – до 150 % от оклада.

3.2.5. Надбавки работникам ГБДОУ выплачиваются:
материально-ответственным работникам – до 100 % от оклада;
педагогам за участие в экспериментальном режиме работы – до 30 % от оклада;
всем работникам за интенсивность и напряженность труда – до 150 % от оклада;
всем работникам за высокое качество работы - до 150% от оклада.

3.3. Работники ГБДОУ могут премироваться за высокое качество труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, к юбилейным датам со дня рождения и в связи с уходом на заслуженный отдых, а также к праздничным датам, за выполнение особо важных ответственных работ и другие высокие показатели в работе.

3.3.1. Премия за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Работники, не проработавшие полный расчетный период, временные работники, работники по совместительству могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени, качества работы.

3.3.2. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Все случаи непремирования рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат ГБДОУ (далее – Комиссия) в индивидуальном порядке в каждом случае.

3.3.3. Основным условием премирования является:
четкое выполнение обязанностей согласно должностной инструкции;
неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений;
могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: всероссийских, городских, районных;
в связи с юбилеями работников или учреждения;
за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность);
своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города и участие в других мероприятиях ГБДОУ по распространению опыта работы;
личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ГБДОУ (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и другое);
образцовая организация детского питания;
сотрудничество и взаимодействие с родителями;
проявление инициативы, внесение предложений о способах решения и участие в решении существующих проблем;
за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка и доплата.

3.3.4. Премия выплачивается за фактически отработанный период.

3.3.5. Размер премии может быть уменьшен, или премия не выплачивается работнику при наличии дисциплинарного взыскания.

3.3.6. Премия максимальными размерами не ограничена.

3.4. Доплаты, надбавки и премии устанавливаются работникам на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат ГБДОУ и утверждаются приказом заведующего.

3.5. Выплаты работникам ГБДОУ материальной помощи всегда имеют индивидуальный характер, производятся конкретному работнику в связи с возникновением именно у него тех или иных особых обстоятельств (смертью (гибелью) его члена семьи (близкого родственника), длительной тяжелой болезнью работника или члена его семьи, также в связи с другими чрезвычайными обстоятельствами. Необходимость выплаты и ее размер определяются заведующим и оформляется приказом.

4. Стимулирующие выплаты категориям работников в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» производится в целях улучшения материального положения данной категории сотрудников и усиления стимулирующей роли их заработной платы.

4.1. Стимулирующие выплаты категориям работников в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» устанавливаются на определенный срок – с 01 октября по 28 (29) февраля и с 01 марта по 30 сентября, при установлении надбавок учитывается период (с 01 марта по 30 сентября, и с 01 октября по 28 (29) февраля), предшествующий данному. Стимулирующая выплата является постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

4.2. Стимулирующие выплаты категориям работников в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» устанавливаются в соответствии с показателями качества работы, согласно приложению 1 к данному Положению. Для расчета стимулирующих выплат устанавливаются критерии оценки качества труда педагога, для каждого критерия вводятся показатели, показатели рассчитываются на основе индикаторов качества. Значение показателя выражается в баллах.

4.3. Распределение стимулирующих выплат по итогам периода категориям работникам в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» производится на основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат ГБДОУ за качество труда категориям работников в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» из фонда надбавок и доплат ГБДОУ и утверждаются приказом заведующего.

Работник в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» предоставляет в Комиссию по распределению и назначению стимулирующих выплат ГБДОУ за качество труда категориям работников в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» из фонда надбавок и доплат ГБДОУ информационную карту эффективности деятельности педагогического работника в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению до 20 сентября и до 20 февраля за истекший период, предшествующий данному. Педагогический работник ГБДОУ:

оценивает свою деятельность с использованием типовых критериев оценки качества труда на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов согласно Приложению 1 к настоящему Положению;

вносит результаты самооценки в информационную карту с критериями оценивания качества труда;

представляет заполненную информационную карту заместитель заведующего ГБДОУ, курирующий работу педагогических работников.

4.5. Заместитель заведующего ГБДОУ (старший воспитатель), курирующий работу педагогических работников, представляет информационные карты педагогических работников в Комиссию лично.

4.6. Информационные карты, предоставленные после сроков, указанных в п.3.6 настоящего Положения, к рассмотрению не принимаются.

4.7. При оценке информационных карт Комиссия на своем заседании:

выявляет соответствие данных по показателям в каждой информационной карте шкале оценивания индикаторов по ним;

проводит оценку обоснованности самооценки деятельности педагогических работников на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;

составляет итоговый оценочный лист с указанием балльной оценки педагогических работников по итогам рассмотрения всех информационных карт и утверждает его.

4.8. Выплата стимулирующих выплат категориям работникам в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» производится ежемесячно, по основной должности, пропорционально фактически отработанному времени (исключаются из оплаты периоды нетрудоспособности, ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы).

4.9. Вновь пришедшие педагоги имеют право подать информационную карту деятельности педагогического работника для расчета выплат в Комиссию по распределению и назначению стимулирующих выплат ГБДОУ за качество труда категориям работников в должности «воспитатель», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», «музыкальный руководитель», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог», «старший воспитатель», «методист», «тьютор», «педагог дополнительного образования» из фонда надбавок и доплат ГБДОУ в установленные настоящим Положением сроки, но не ранее, чем через 3 (три) месяца работы в ГБДОУ.

4.10. Размер стимулирующей выплаты каждому педагогу определяется суммой баллов. Выражение одного балла в рублевом эквиваленте определяется заведующим ГБДОУ.

Приложение 1

к Положению по распределению и назначению стимулирующих выплат работникам из фонда надбавок и доплат Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

Информационная карта эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ

Фамилия, имя, отчество педагога _____

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Критерия оценки эффективности	Количество баллов
1.	Создание условий для овладения воспитанниками ГБДОУ по образовательным областям образовательной	Количественный показатель по образовательным областям ООПДО	5 За каждую область по Федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС) 5 областей <u>Для воспитателей, старшего воспитателя</u>	

<p>программы дошкольного образования ГБДОУ – развивающая предметно-пространственная среда</p>		<p>10 баллов – 100% (в соответствии от созданных условий по каждой образовательной области) 8 баллов – 75% 6 баллов – 50% 4 баллов – 25% 0 баллов – менее 25%</p> <p><u>Для учителей-логопедов</u> 5 разделов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Звукопроизношение 2. Лексика 3. Грамматика 4. Развитие фонематических функций 5. Связная речь <p>8 баллов – 75% 6 баллов – 50% 4 баллов – 25% 0 баллов – менее 25%</p> <p><u>Для инструкторов по физической культуре</u> 5 разделов Ходьба, бег (в соответствии с возрастом)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прыжки (все виды) 2. Метание (все виды) 3. Лазанье, ползание 4. Ритмические движения 5. Подвижные игры <p>8 баллов – 75% 6 баллов – 50% 4 баллов – 25% 0 баллов – менее 25%</p> <p>5 разделов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Музыкально-ритмические движения 2. Песенное творчество 3. Слушание музыки 4. Музыкально-игровое творчество 5. Танцевальное творчество <p>8 баллов – 75% 6 баллов – 50% 4 баллов – 25% 0 баллов – менее 25%</p> <p><u>Для музыкальных руководителей</u> 5 разделов</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Музыкально-ритмические движения 6. Песенное творчество 	
---	--	--	--

			<p>7. Слушание музыки 8. Музыкально-игровое 5. Танцевальное</p> <p>творчество 8 баллов – 75% 6 баллов – 50% 4 баллов – 25% 0 баллов – менее 25%</p> <p><u>Для учителей –дефектологов</u> 5 разделов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие мышления 2. Развитие восприятия 3. Развитие памяти, внимания 4. Развитие мелкой моторики 5. Развитие речи <p>8 баллов – 75% 6 баллов – 50% 4 баллов – 25% 0 баллов – менее 25%</p> <p><u>Для учителей-психологов</u> 5 разделов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эмоциональное развитие 2. Социализация 3. Снятие психоэмоционального напряжения 4. Развитие когнитивных функций 5. Работа с родителями <p>8 баллов – 75% 6 баллов – 50% 4 баллов – 25% 0 баллов – менее 25%</p>	
2	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОУ принимали участие	<p>Мероприятие районного уровня – 2 балла</p> <p>Мероприятие городского уровня – 4 балла (наличие грамоты, благодарности за подготовку)</p>	
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий (с указанием мероприятий в ежедневном планировании)	<p>По результатам контроля: Применяется – 2 балла Не применяется - 0 баллов</p>	
		Наличие и выполнение	Наличие проекта, подобранного материала,	

		программы (плана) по здоровью сбережению	картотеки, конспекты дней здоровья – 2 балла	
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм – 0 баллов, (- 10) - баллов за каждую травму	
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие (выступления) в семинарах, мастер-классах, конференциях. Курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки	За каждое мероприятие: в своем ГБДОУ – 1 балл районного уровня – 3 балла городского уровня – 5 баллов (наличие программки мероприятия, лист регистрации) Курсы повышения квалификации – 2 балла (наличие удостоверения)	
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Обновление и добавление материала за отчетный период – 3 балла (скриншоты публикаций)	
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Участие: - 1 балла Лауреаты: Районного уровня –3 балла Городского уровня – 6 баллов Всероссийского уровня -10 баллов Победители: Районного уровня – 5 баллов Городского уровня – 10 баллов Всероссийского уровня -15 баллов	
		Участие в инновационной деятельности (опытно-экспериментальная площадка по приказу)	На основании приказа заведующей – 4 балла	
		Владение информационно-коммуникативными компетенциями	Создание методических пособий для реализации образовательной программы дошкольного образования (онлайн игры, презентации и т.п.): До 10 – 2 балла До 20 – 4 балла Более 20 – 6 баллов	
		Реализация проектной деятельности	Активное участие в реализации проектов ГБДОУ (программа Развития) (наличие плана мероприятий,	

			отчеты за прошедший период) – 5 баллов	
5	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Документ подтверждающий участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ - 2 балла	
6	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	При наличии программы сопровождения за каждого молодого специалиста – 5 баллов	
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Участие в методических объединениях (подтверждение листы регистрации за отчетный период) – 2 балла	
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	2 балла	
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования (не менее 4 мероприятий в АИС конструкторе)	2 балла	
8	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб – 0 баллов Обоснованная жалоба - (-10 баллов)	
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Наличие плана и проведение мероприятий, проектов, встреч, мастер-классов, кружковой работы по профориентационной работе среди воспитанников ГБДОУ – 4 балла	

9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	10 баллов – без замечаний 5 баллов 1-2 незначительных замечаний 0 – баллов грубые замечания, нарушения	
10	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	Сопровождение детей-сирот, детей в трудной жизненной ситуации – 3 балла	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Наличие диагностических карт, программы развития индивидуальных способностей ребенка, план мероприятий, проектов по реализации программы развития – 5 баллов	

Дата

Подпись