

ПРИНЯТО

Общим собранием работников ГБДОУ №33
Протокол № вн/о от 17.03.2020г.

Утверждено
Заведующий ГБДОУ № 33

И. П. Паршина
Приказ № 45 а-р от 20.03.2020г.



СОГЛАСОВАНО:

С Первичной профсоюзной организацией
ГБДОУ детский сад № 33
Протокол от 19.03.2020 г. № 5.
Председатель: Т.В. Росадко

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада компенсирующего вида №33
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о порядке материального стимулирования работников (далее – Положение). Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ) (гл.10 ст.57; гл.2, ст.111, ст.133-135, ст.143-147, ст.152-155; гл.52 ст.333; гл.55 ст.350);
- приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;
- законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Методическими рекомендациями по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к письму от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении методических рекомендаций по введению эффективных контрактов», подписанного исполняющим обязанности председателя Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга Ю.В. Соляниковым);
- законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» ;
- законом Санкт-Петербурга от 28.12.2012 №737-124 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- постановлением правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (приложение 2);
- приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2012 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в Федеральных бюджетных учреждениях»;
- приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в Федеральных бюджетных организациях»
- СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных организаций», утв. Постановлением Главного государственного врача РФ от 15.05.2013 №26;
- распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.»;

- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»
- Коллективным договором ГБДОУ.

1.2. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты компенсационного и надбавки стимулирующего характера;

должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

рабочая ставка - гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к категории «Рабочие» с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

фонд оплаты труда (далее ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств Санкт-Петербурга;

фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

доплаты – дополнительные выплаты, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный и временный характер;

премия – денежное материальное поощрение работника;

премирование - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы;

фонд материального стимулирования (далее – ФМС) – фонд, складывающийся из фонда надбавок и доплат и денежных средств, полученных путем экономии фонда оплаты труда, из которого формируется условно переменная часть заработной платы работников ГБДОУ (выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, премии, материальная помощь)

социальные выплаты компенсационного характера - это дополнительные меры социальной поддержки педагогическим работникам, направленные на возмещение понесенных ими расходов социального характера;

материальная помощь - помощь, оказываемую нуждающимся работникам учреждения в денежной форме;

НДФЛ – налог на доходы физических лиц, прямой федеральный налог.

1.3. При разработке определении видов и порядка материального стимулирования работников ГБДОУ учтены следующие принципы:

- принцип соответствия законодательной базе системы образования Российской Федерации и Санкт-Петербурга в частности;
- принцип справедливого установления з платы за труд: равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при оплате труда;
- принцип создания равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- принцип обеспечения зависимости величины заработной платы каждого работника от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным

размером;

- принцип систематизации выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;

- принцип использования материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

1.4. ГБДОУ самостоятельно определяет виды материального стимулирования и их размеры в пределах полученных ассигнований.

1.5. Настоящее Положение определяет возможные виды материального стимулирования работников ГБДОУ и порядок их установления.

1.6. Все виды материального стимулирования направлены на формирование условно переменной (компенсационно-стимулирующей) части заработной платы работников ГБДОУ, которая не является обязательной и выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к постоянной (базовой, гарантированной) части заработной платы при наличии средств.

1.7. Все виды материального стимулирования облагаются налогом на доходы физических лиц в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Основание для установления любого вида материального стимулирования является приказ руководителя ГБДОУ.

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

1.10. Положение принимается органом самоуправления ГБДОУ - Общим собранием работников ГБДОУ, после чего утверждается руководителем ГБДОУ; согласовывается с профсоюзной организацией ГБДОУ. Дальнейшие изменения вносятся комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ по мере необходимости. Изменения и дополнения к Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.

1.11. Установление премий, материальной помощи, выплат компенсационного стимулирующего характера к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ в пределах фонда надбавок и доплат ГБДОУ производится комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ (далее – Комиссия), состав которой избирается Общим собранием работников ГБДОУ и утверждается руководителем ГБДОУ. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат ГБДОУ на принципах коллегиальности, открытости, гласности, объективности и целостности оценки.

1.12. Размер выплат из фонда материального стимулирования может быть снижен или полностью отменен:

- в случае сокращения фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе руководителя ГБДОУ или в служебных записках руководителей структурных подразделений;
- на время отсутствия работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков;
- за нарушение инструкций любого вида и трудовой дисциплины;
- за наличие обоснованных жалоб от родителей.

1.13. Положение принимается на неопределенный период. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. **Основной целью** Положения является совершенствование воспитательно-образовательного процесса в ГБДОУ **за счет решения следующих задач:**

- усилия материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении эффективности своей трудовой деятельности;

- обеспечения материальной базы для развития и закрепления высококвалифицированного кадрового потенциала и молодых специалистов;
- обеспечения социально-экономической защиты работников ГБДОУ;
- повышение ответственности работников при выполнении своих должностных обязанностей.

3. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

3.1. Источниками формирования фонда материального стимулирования работников ГБДОУ являются: фонд надбавок и доплат ГБДОУ и экономия фонда оплаты труда работников ГБДОУ.

3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ГБДОУ.

3.3. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонд оплаты труда работников ГБДОУ;
- фонд надбавок и доплат ГБДОУ.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку ГБДОУ. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

3.5. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается учредителем ГБДОУ

3.6. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

3.7. К условно переменной части заработной платы работника относятся выплаты из фонда материального стимулирования.

4. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

4.1. В ГБДОУ могут быть установлены следующие виды материального стимулирования:

- социальные выплаты компенсационного характера;
- выплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- премирование;
- материальная помощь.

4.2. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, определяется Комиссией по распределению фонда материального стимулирования и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Социальные выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки, которые предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в ГБДОУ по трудовому договору.

5.2. Назначение, размер, периодичность и порядок предоставления социальных выплат компенсационного характера определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга и осуществляются на основании распоряжения учредителя.

5.3. В ГБДОУ могут быть установлены социальные выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам	Высшее профессиональное образование –	Впервые получили высшее профессиональное образование по имеющим	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на	Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-

ГБДОУ	2000,00 рублей. Среднее профессиональное образование – 1500,00 рублей	государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена. даты приёма; впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования;	работу в размере, соответствующем полученному образованию	Петербурга от 08.04.2016 №256 Распоряжение учредителя ГБДОУ
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; стаж педагогической работы до 3-х лет.	ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет	п.5 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение учредителя ГБДОУ
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; наличие подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации, были получены работниками не менее, чем 5 лет назад.	Один раз в пять лет	п.6 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение учредителя ГБДОУ

5.4. Денежная выплата молодым специалистам рассчитывается по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ.

6.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

вид выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	ссылка на законодательные, локальные акты и документы
За работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда	Повышающий коэффициент от должностного оклада или рабочей ставки не превышает 0,12.	Ст.147 ТК РФ Карты специальной оценки условий труда (далее СОУТ), проведенной в ГБДОУ

	С учетом карт аттестации рабочих мест	в соответствии с: Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Минтруда России от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» Приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» п.6.2. настоящего Положения
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее чем в двойном размере: не менее двойной части оклада за час работы	Ст.111, ст.153 ТК РФ Коллективный договор ГБДОУ п.6.3. настоящего Положения
За сверхурочную работу	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере	Ст.152 ТК РФ Коллективный договор ГБДОУ п.6.4 настоящего Положения
Доплаты, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей	Устанавливается в процентном отношении от рабочей ставки или должностного оклада в зависимости от объема дополнительной работы	п.6.6. настоящего Положения
Доплаты к должностному окладу руководителя, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей		Приказ учредителя ГБДОУ

6.2. Доплаты компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с картами специальной оценки условий труда ГБДОУ в процентном отношении к должностным окладам и рабочим ставкам работников, которые оценены по 3-ему классу вредности:

должность	Размер в % отношение от должностного оклада или рабочей ставки (в %)	основание	период
повар класс (подкласс) условий труда -3.2.	10	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.	На период работы ГБДОУ в режиме с детьми

кухонный рабочий, класс (подкласс) условий труда -3.2.	8	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы. Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	На период работы ГБДОУ в режиме с детьми
мойщик посуды класс (подкласс) условий труда -3.2.	8	Работы, связанные с мойкой технического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением	На период работы ГБДОУ в режиме с детьми
кастелянша (подкласс) условий труда -3.1.	8	Стирка, сушка и глажение спецодежды	Постоянно
уборщик служебных помещений класс (подкласс) условий труда -3.2.	8	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением	Постоянно
помощник воспитателя класс (подкласс) условий труда -3.1.	8	Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	На период работы ГБДОУ в режиме с детьми
рабочий КОРЗ класс (подкласс) условий труда -3.1.	6	Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола)	Постоянно
все категории работников, включая заведующего	12	Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.	На период санитарно-эпидемиологического режима работы.

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников – внутренних совместителей. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ, утверждаются руководителем ГБДОУ и оформляются отдельным приказом.

6.3. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

6.4. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

6.5. Размер и периодичность доплат за работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.154 ТК РФ по факту выполнения работы в процентном отношении от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом.

6.6. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливается фиксированной величиной Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается руководителем ГБДОУ оформляется отдельным приказом.

Такого вида доплаты могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);
- на неопределенный период;
- по конечному результату выполненной работы.

Доплаты компенсационного характера, устанавливаемые по конечному результату работы и на определённый период:

№ п/п	вид доплаты	категория работников (должности) в соответствии со штатным расписанием	размер доплаты (в %)	период, на который устанавливается доплата
6.6.1.	Активное участие в разработке локальных нормативных актов (положений, инструкций и т.п.)	специалисты, руководители (заместитель заведующего)	до 10	по факту
6.6.2.	Личное практическое участие в проведении ремонтных работ	все категории	до 120	по факту
6.6.3.	Помощь администрации при выполнении бюджета: работа в качестве курьера	все категории	до 25	по факту
6.6.4.	Оформление интерьеров ГБДОУ	специалисты (воспитатель), служащие, рабочие	до 20	по факту
6.6.5	Пошив костюмов, изготовление декораций и атрибутов в рамках реализуемых в ГБДОУ образовательных программ	специалисты, служащие, рабочие (рабочий КОРЗ)	до 15	по факту
6.6.6	Работа с сайтам	руководители, педагогические работники	до 10	по факту
6.6.7.	Выход в детский сад по приезду группы быстрого реагирования	все категории работников	до 5	по факту
6.6.8.	Ведение документации по антикоррупционной политике ГБДОУ и вопросам урегулирования споров	руководители, педагогические работники	до 10	по факту
6.6.9	Участие в устранении аварийных и других чрезвычайных ситуаций	все категории работников	до 100	по факту
6.6.10	Выполнение обязанностей докуменоведа	специалисты	до 60	по факту

6.7. Доплаты к должностному окладу руководителя ГБДОУ за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом учредителя с учетом деятельности за отчетный период.

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ

7.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

стимулирующие выплаты		
вид выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	ссылка на законодательные, локальные акты и документы
Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого показателя критерия занимаемой должности	Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных

		организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга» п.8.2. настоящего положения и приложение 1,2 к настоящему Положению
Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда	В пределах размеров, соответствующих видам надбавок для занимаемой должности. Устанавливаются в твердом денежном эквиваленте	п.7.3.настоящего Положения
Надбавки к должностному окладу руководителя за высокое качество (результативность) работы, интенсивность		Приказ учредителя ГБДОУ

7.2. Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливаются в соответствии с эффективными показателями их деятельности (см. Приложение 1).

Количество баллов конкретного педагогического работника определяется по среднему значению по итогам работы шести месяцев Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ с учетом самооценки самого педагогического работника, служебных записок старшего воспитателя и наличия индикаторов критерия. Надбавка устанавливается на следующее полугодие, в течение которого количество баллов остается неизменным. Об изменении размера надбавки в баллах в следующем полугодие педагогический работник уведомляется за два месяца. Размер надбавки в баллах фиксируется в дополнительном соглашении к разделу «Оплата труда» трудового договора ГБДОУ и педагогического работника.

О ежемесячной стоимости одного балла в текущем месяце педагогический работник знакомится дополнительно под роспись в соответствующем приказе, утвержденном руководителем ГБДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ.

Расчет размера надбавки педагогического работника производится ежемесячно Комиссией по распределению фонда материального стимулирования в соответствии с Порядком расчета выплат по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (см. Приложение 2)

Далее утверждается руководителем и оформляется приказом установленной формы.

Вновь поступившим на работу в ГБДОУ педагогическим работникам надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования только по тем критериям, где могут быть предъявлены индикаторы критерия. Если в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ.

При наличии письменных обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, взысканий, зафиксированных в приказах руководителя ГБДОУ в любом из шести месяцев, надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями деятельности педагогического работника снимаются на все следующее полугодие.

В случае снятия взыскания до истечения вышеуказанного периода, решением комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника надбавка за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда по эффективным показателям его деятельности

устанавливается с даты, следующей за датой приказа по отмене дисциплинарного приказа. При этом при подсчете среднего балла за полугодие по показателю «Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)» снимаются 10 баллов в месяце, когда взыскание было наложено на педагогического работника.

7.3. Размер надбавок непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ Комиссией в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом.

Такого вида надбавки могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);
- на неопределенный период;
- по конечному результату выполненной работы.

Вновь поступившим на работу в ГБДОУ не педагогическим работникам надбавки устанавливаются только на очередном запланированном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ. На период с момента приема на работу непедагогического работника и до очередного заседания Комиссии по распределению фонда материального стимулирования надбавки не предусмотрены Положением о комиссии по распределению фонда материального стимулирования работникам ГБДОУ. Если в трудовом договоре с непедагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования.

Надбавки непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда, устанавливаемые по конечному результату работы и на определенный срок:

№ п/п	должность	вид надбавки	размер надбавки (в % или в рублях)	период, на который устанавливается надбавка
7.3.1	Заведующий хозяйством	Экономное и грамотное расходование средств по статьям сметы денежных средств	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Добросовестное осуществление контроля и своевременное оформление соответствующей документации по обеспечению сохранности имущества ГБДОУ	до 1 000,00	
		Качественная подготовка и проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году	до 1 000,00	
		Своевременное и грамотное осуществление документооборота с централизованной бухгалтерией	до 500,00	
		Эффективная работа с подрядными организациями	до 500,00	
		Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 3 000,00	
		Квалифицированная подготовка документации для проведения электронных аукционов	до 1 000,00	

7.3.2.	Помощник воспитателя Посещаемость группы воспитанниками:	- помощь педагогическим работникам в реализации ООП ГБДОУ: - помощь при организации совместной деятельности педагога с детьми; - помощь при формировании у детей навыков самообслуживания; - помощь при проведении закаливающих процедур; - сопровождение детей при проведении мероприятий за пределами ГБДОУ	до 200,00 до 200,00 до 300,00 до 300,00 до 500,00	По факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
7.3.3.	Повар	Образцовое содержание пищеблока (акты проверок)	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Высокое качество приготовления пищи (на основании заключений бракеражной комиссии)	до 1 000,00	
		Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
7.3.4.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
7.3.5	Кастелянша	Стирка мягких игрушек по просьбе воспитателей	до 500,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Подготовка костюмов и атрибутов для открытых мероприятий (глажка и стирка)	до 500,00	по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
7.3.6.	Уборщик служебных помещений	Высокое качество работы по поддержанию чистоты в зданиях ГБДОУ	до 1 000,00	по факту, и усмотрению

				Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
7.3.7.	Рабочий КОРЗ, электромонтер	Оперативное и качественное устранение неполадок	до 500,00	по факту, и усмотрению
		Оперативность работы при ЧС, включая сверхурочную	до 1 000,00	Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ

7.4. Надбавки к должностному окладу руководителя ГБДОУ за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются приказом администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.

8. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

8.1. Премирование - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы.

8.2. Денежные средства на дополнительное вознаграждение (премии) работников ГБДОУ в условиях вступления в силу эффективных контрактов с работниками выделяются в случаях:

- экономии фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- экономии фонда должных окладов и фонда рабочих ставок ГБДОУ;
- дополнительное финансирование по распоряжению учредителя ГБДОУ.

8.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в улучшении результатов работы ГБДОУ.

8.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

8.5. Премирование руководителя ГБДОУ производится на основании решения администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

8.6. В ГБДОУ может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.

Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременно безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном настоящим Положением порядке в соответствии с критериями премирования для данной категории работников.

Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника ГБДОУ:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ;
- за напряженность и интенсивность выполняемой работы; за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей ГБДОУ и др.);

- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День воспитателя и дошкольного работника», «День учителя», «Международный женский день», «День защитника отечества», «Новый год» и др.;
- за эффективность работы профсоюзного комитета ГБДОУ, например, за проявление творческой инициативы и активной деятельности в составе профсоюзной организации, а также за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива;
- за эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.);
- за значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города: участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.

8.7. По целевому назначению выделяют следующие виды премий в ГБДОУ:

	Виды премий			
	индивидуальная	коллективная	корпоративная	целевая
Оценочные показатели	Результаты работы каждого сотрудника за месяц	Результаты работы структурного подразделения (группа, пищеблок), категории работников (руководители, педагогические специалисты, прочие специалисты, рабочие)	По финансовым итогам работы ГБДОУ (квартал, год и т.п.)	За разовые достижения
Цель	Стимулирует работника к достижению конкретной цели	Стимулирует работников любого подразделения, категории к достижению конкретной цели в определенный период	«Подкрепляет» коллективную премию и поощряет каждого работника вне зависимости от результативности работы его структурного подразделения или категории. Главное – успехи ГБДОУ в целом.	Стимулирует работников на выполнение разовых работ по своей инициативе. Выплачивается за проявленную активность, оригинальность решения проблемы

8.8. Премирование работников производится на основании приказа руководителя ГБДОУ. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем (заведующим) ГБДОУ, а также Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ на основе индивидуальной оценки труда каждого работника с учетом мнения руководителей структурных подразделений (завхоза и старшего воспитателя) на основании показателей премирования.

8.9. Премии, вне зависимости от их вида, устанавливаются в абсолютной величине и твердом денежном эквиваленте по отношению к должностным окладам (рабочим ставкам) работников ГБДОУ

8.10. Индивидуальное и коллективное текущее премирование осуществляется на основании показателей премирования:

- для работников категории «Руководители» (за исключением руководителя ГБДОУ) (см. Приложение 3);
- для педагогических работников категории «Специалисты» (см. Приложение 4);
- для работников категории «Служащие» (помощники воспитателей) (см. Приложение 5);
- для работников пищеблока (см. Приложение 6);
- для работников категории «Рабочие» (за исключением работников пищеблока) (см. Приложение 7).

Оценка каждого показателя индивидуального и текущего премирования производится в бальной системе Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ.

8.11. При корпоративном текущем премировании основным показателем для всех работников является результат деятельности всего образовательного учреждения, поэтому сумма на премирование делится поровну между всеми сотрудниками ГБДОУ.

8.12. Целевое единовременное премирование осуществляется на основании показателей целевого единовременного премирования (см. Приложение 8). Оценка каждого показателя устанавливается в твердом денежном эквиваленте.

8.13. Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия администрацией ГБДОУ решения о назначении и выплате премии в установленном порядке.

8.14. Премии недавно принятым на работу сотрудникам устанавливаются по усмотрению администрации ГБДОУ.

8.15. Расчет размера премии по показателям премирования работника производится по формуле:

$$ПВ = СБ * ОКБ$$

где ПВ – премия,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное по показателям премирования.

Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей премирования производится по формуле:

$$СБ = \frac{СЭ (П)}{КПР * Б_{\max}}$$

где СБ – стоимость 1 балла,

СЭ (П) – сумма экономии (поступлений),

Б_{макс} – максимальное количество баллов, которое может набрать работник по показателям премирования.

КПР – количество премируемых работников

8.16. В случае коллективного текущего премирования нескольких структурных подразделений или категорий работников, сумма, приходящаяся на премии работников одного структурного подразделения или категории, рассчитывается по формуле:

$$СП_{\text{сп/к}} = \frac{СЭ (П)}{КПР} * КПР_{\text{сп/к}}$$

где СЭ (П) – сумма экономии (поступлений),

СП_{сп/к} – премий структурного подразделения или категории,

КПР – количество премируемых работников,

КПР_{сп/к} – количество премируемых работников структурного подразделения или категории

Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей премирования производится по формуле:

$$СБ = \frac{СП_{\text{сп/к}}}{КПР_{\text{сп/к}} * Б_{\max \text{ сп/к}}}$$

где СБ – стоимость 1 балла,

СП_{сп/к} – премий структурного подразделения или категории,

Б_{макс сп/к} – максимальное количество баллов, которое может набрать работник по показателям премирования для своего структурного подразделения или категории,

КПР сп/к – количество премируемых работников структурного подразделения или категории.

8.17. Основными условиями построения системы премирования ГБДОУ являются:

- справедливость (сбалансированность занятости и интенсивности труда с размером премии);
- возможность прямого (непосредственного) влияния работников ГБДОУ на величину (повышение, или снижение) показателей премирования.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.18. Условия, при которых премия не начисляется или снижается:

- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
- нарушение безопасности и противопожарной защиты;
- не соблюдение санитарных норм и правил;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу работодателя;
- нарушение воспитательно-образовательного процесса по вине работника;
- отсутствие работника на работе более 50% рабочего времени расчетного периода.

9. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

9.1. Материальная помощь оказывается сотрудникам ГБДОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с профсоюзной организацией и общего собрания работников ГБДОУ.

Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего ГБДОУ.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

№ п/п	мотивация для оказания материальной помощи	сумма в рублях
9.1.1.	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети)	до 15 000,00
9.1.2.	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника ГБДОУ	до 10 000,00
9.1.3.	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника ГБДОУ	до 10 000,00
9.1.4.	При рождении ребенка	до 5000.00

Приложение 1
к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Показатели эффективности деятельности педагогического работника

№ п/п	показатель критерия	индикатор критерия	значение критерия	система оценки критерия в баллах	периодичность проведения оценки критерия
1. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)					
1.1.	Результативность работы педагогов (воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре) и специалистов (учителей-дефектологов, учителя-логопеда, педагога-психолога)	Уровень овладения воспитанниками ДОУ (группы ДОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ОАОП дошкольного образования.	Динамика психомоторного развития детей по результатам психолого-медико-педагогических консилиумов (итоги работы за полугодие), заседаний ТПМПК по выпуску и продлению детей) в % соотношении количества воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями в процентах к численности воспитанников группы (аналитическая справка)	81-90% 81% -60% до 60 %	3 б 2 б. 1 б.
1.2.	Степень вовлеченности в национальную систему педагогического роста. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ: в семинарах, мастер-классах, конференциях, пр.	Программы мероприятий, методические материалы, фото- и видеотчеты, скриншоты сайтов	мероприятия городского уровня мероприятия районного уровня мероприятия на базе учреждения	6 б. 4 б. 2 б.
		Курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки	Программа обучения, удостоверение (диплом)		2 б.
		Участие в инновационной деятельности. Реализация проектной деятельности	Анализ рабочей программы педагога		1 б.
		Осуществление дифференцированного подхода в коррекционно-развивающей работе с воспитанниками	Наличие нескольких адаптированных образовательных программ, аналитические отчеты по результатам коррекционно-развивающей работы		2 б.
		Владение информационно-коммуникационными	методические материалы, фото- и видеотчеты, скриншоты		1 б.
					1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 месяцев летний период – при условии работы с детьми

		компетенциями Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	сайтов	1 б.	
1.3.	Создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с ФГОС дошкольного образования	Соответствие РППС в группе по образовательным областям в соответствии с ФГОС. Эффективное использование пространства, эстетичность, наполняемость, безопасность в создании развивающей предметно-пространственной среды в группе - для воспитателей, в музыкальном и спортивном залах, групповых уголках, для музыкального руководителя и инструктора по физическому воспитанию; в закрепленных кабинетах, групповых уголках, в сенсорной комнате – для учителей-дефектологов, учителя-логопеда, педагога-психолога; во всех помещениях ГБДОУ, где осуществляется образовательный процесс – для методиста	Данные оперативного контроля. Данные смотра – конкурса развивающих зон. Презентации игр, методических пособий.	Ежедневное выполнение СанПин требований (без замечаний) 1 б. Оформление зон 1 б. Изготовление методических пособий, игр 1 б.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 месяцев летний период – при условии работы с детьми
1.4.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся, обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса.	Уровень заболеваемости воспитанников ГБДОУ. Наличие и выполнение программ по здоровьесбережению Отсутствие травматизма обучающихся.	Соотношение количества дней, пропущенных по болезни к количеству детодней Количество случаев заболевания за полугодие (в сравнении). Отчеты медперсонала. Справка о наличии зафиксированных травм.	Снижение уровня заболеваемости 2 б. Повышение уровня заболеваемости 0 б. Наличие травм (за каждую подтвержденную травму). - 1б.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 месяцев летний период – при условии работы с детьми

1.5.	Участие воспитанников ДОУ (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, открытых мероприятиях районного и городского уровней	Наличие мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ДОУ (группы ДОУ) принимали участие на основании фото и видео материалов, отзывов от родителей и от представителей соответствующих вышестоящих инстанций	Общее количество мероприятий с участием воспитанников, полученное путем суммирования мероприятий каждого уровня	мероприятия городского уровня 6 б. мероприятия районного уровня 4 б. мероприятия на базе учреждения 2 б.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 месяцев летний период – при условии работы с детьми
1.6.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ГБДОУ: праздников, досугов, конкурсов, соревнований, вечеров, театров и т.д.	Проведение мероприятия Участие в подготовке	Программы мероприятий, методические материалы, фото- и видеоотчеты, справка	Ведущий 2 б. Персонаж в мероприятии 2 б. Участие в подготовке (изготовление атрибутов, костюмов, декораций, оформление и подготовка зала, звук, свет, фото и видео съемка, презентации и т.д) 1 б.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 месяцев летний период – при условии работы с детьми
1.7.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи работникам с опытом работы до 3-х лет	Приказ заведующего о наставничестве, план наставничества и его выполнение	2 б.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 месяцев летний период – при условии работы с детьми
1.8.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, ТБ и ПБ. Бережное отношение к имуществу детского сада	Отсутствие нарушений. Сохранность имущества. За каждое нарушение	Справка оперативного контроля, справка о состоянии имущества 1 б. - 1 б.	1 раз в три месяца (январь, май, сентябрь) по факту участия летний период – при условии работы с детьми
	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Высокий уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	1 б.		
	Своевременное и качественное оформление документации	Наличие и правильное оформление рабочих программ, аналитических	Справка оперативного контроля ведения документации 1 б. дополнительные разработки и срочность		

			отчетов, карт развития детей и т.д.	выполнения, справка	2 б.	
1.9.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Организация и проведение мероприятий для родителей	Методические материалы, листы регистрации участников	Планирование, организация, проведение. (за каждое мероприятие)	2 б.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 месяцев летний период – при условии работы с детьми
		Индивидуальное консультирование родителей воспитанников	Журнал взаимодействия с родителями воспитанников	Подготовка. (атрибуты, презентации, объявления и т.д.) (за каждое мероприятие)	1 б.	
		Вовлечение семьи в воспитательно-образовательный процесс посредством заданий на закрепление изученного материала	Методические материалы, результаты продуктивной деятельности Справка (отчет)		2 б.	
		Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.	Документально подтвержденные данные	Наличие конфликтных ситуаций, жалоб	-1 б.	
		<u>Дополнительно (для учителей-дефектологов, учителя-логопеда, педагога-психолога):</u> Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей, не посещающих ДОУ), участие в работе ТПМПК	Журнал регистрации консультаций Протоколы заседаний ТПМПК	1-5 5-10 >10	1 б. 2 б. 3 б.	
					3 б.	

Максимальное количество баллов - 70

Приложение 2

к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам

1.1. Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (далее – Порядок расчета) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработан в соответствии с

– распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»

– распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32-рн «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;

– распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.»;

– Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к письму Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0;

- штатного расписания ГБДОУ.

1.2. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогического работника производится по формуле:

$$\text{НПЭД} = \text{СБ} * \text{ОКБ}$$

где НПЭД – размер надбавки (в денежном эквиваленте) по показателям эффективности деятельности,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

1.3. Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей эффективности деятельности производится по формуле:

$$\text{СБ} = \text{НП} / \text{ОБ}$$

где СБ – стоимость 1 балла,

НП – часть фонда надбавок и доплат ГБДОУ, приходящаяся на надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями их деятельности.

ОБ – общее количество баллов всех педагогических работников ГБДОУ.

Часть фонда надбавок и доплат, приходящаяся на надбавки по эффективным показателям деятельности педагогических работников получается путем вычета из общей суммы фонда надбавок и доплат ГБДОУ (в соответствии с расчетом Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ») итоговой суммы доплат компенсационного характера работникам ГБДОУ и надбавок и доплат, установленных в текущем месяце руководителю ГБДОУ в соответствии с распоряжением администрации Адмиралтейского района.

Приложение 3
к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ
КАТЕГОРИИ «РУКОВОДИТЕЛИ»
(за исключением руководителя (заведующего))**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в баллах
1.	Самостоятельное и грамотное оформление аукционной документации	до 3
2.	Своевременное и грамотное осуществление документооборота с централизованной бухгалтерией	до 2
3.	Эффективная работа с подрядными организациями	до 2
4.	Самостоятельная и грамотная разработка документации, связанной с организацией воспитательно-образовательного процесса:	
4.1.	разработка положений	до 3
4.2.	разработка документации по осуществлению контроля	до 1
4.3.	разработка документации по охране труда и ГО	до 2
4.4.	разработка документации по работе с кадрами	до 2
4.5.	разработка инструкций и памяток	до 1
4.6.	разработка должностных инструкций	до 1
4.7.	приказов по все видам деятельности	до 1
5.	Оптимизация номенклатуры дел ГБДОУ	до 1
6.	Работа с различными электронными программами:	
6.1.	по заполнению паспорта КСОБ	до 2
6.2.	формирование информации на Официальном сайте ГМУ	до 2
6.3.	формирование информации по проведению самообследования ГБДОУ	до 2
6.4.	другое	до 2
7.	Тиражирование своего опыта на сайте ГБДОУ или в сети Интернет	до 3
8.	Качественная подготовка и проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году	до 3
9.	Грамотное и своевременное оформление паспорта готовности здания и т.п.	до 1
10.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 3
11.	Ведение личных дел сотрудников и трудовых книжек	до 3
12.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		43

Приложение 4
к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
КАТЕГОРИИ «СПЕЦИАЛИСТЫ»**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень подготовки открытых мероприятий	
1.1.	на уровне сада	до 1
1.2.	на уровне района	до 2
1.3.	на уровне города	до 3
2.	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; распространение своего опыта и внедрение его в педагогический процесс ГБДОУ	до 5
3.	Плодотворное творческое взаимодействие с родителями; наличие положительных отзывов от родителей	до 3
4.	Активное участие в разработке локальных актов ГБДОУ, документации, непосредственно связанной с воспитательно-образовательной деятельностью	до 3
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3
6.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 5
7.	Значительный вклад в повышение уровня и престижа ГБДОУ	до 5
8.	Работа с различными электронными программами	до 3
9.	Превышение наполняемости групп (согласно СанПиН)	до 1
10.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п.:	
10.1	участие	до 1
10.2	призеры, победители районного уровня	до 2
10.3	призеры, победители городского уровня	до 3
11.	Результаты личного участия педагога в конкурсах и т.п.	
11.1.	участие	до 1
11.2	призеры, победители районного уровня	до 2
11.3	призеры, победители городского уровня	до 3
12.	Активное участие в методической работе ГБДОУ	до 3
13.	Высокий уровень оснащения предметно-развивающей среды	
13.1	группы	до 2
13.2	ГБДОУ	до 3
14.	Активная работа по самообразованию	до 1
15.	Сопровождение и обследование детей при прохождении ими РПМПК	до 2
16.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		60

Приложение 5

к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ
КАТЕГОРИИ «СЛУЖАЩИЕ»
(помощники воспитателей)**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень подготовки открытых мероприятий	
1.1.	на уровне сада	до 1
1.2.	на уровне района	до 2
1.3.	на уровне города	до 3
2.	Инициатива и эффективная помощь воспитателям при организации совместной деятельности с детьми	до 5
3.	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН	до 5
4.	Плодотворное творческое взаимодействие с родителями; наличие положительных отзывов от родителей	до 3
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3
6.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 5
7.	Превышение наполняемости групп (согласно СанПиН)	до 1
8.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ	до 3
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		31

Приложение 6

к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ
ПИЩЕБЛОКА**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень подготовки открытых мероприятий	
1.1.	на уровне сада	до 1
1.2.	на уровне района	до 2
1.3.	на уровне города	до 3
2.	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН, образцовое содержание пищеблока	до 5
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3
4.	Высокое качество приготовления пищи (на основании заключений бракеражной комиссии)	до 5
5.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 5
6.	Превышение наполняемости групп (согласно СанПиН)	до 1
7.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		28

Приложение 7

к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ
КАТЕГОРИИ «РАБОЧИЕ»**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень подготовки открытых мероприятий	
1.1.	на уровне сада	до 1
1.2.	на уровне района	до 2
1.3.	на уровне города	до 3
2.	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН, образцовое содержание пищеблока	до 5
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3
4.	Эффективная работа с поставщиками: обеспечение своевременных поставок и качества поставляемых продуктов	до 5
5.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 5
6.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
7.	Стирка мягких игрушек по просьбе воспитателей	до 3
8.	Изготовление эксклюзивных атрибутов, пособий и т.п.	до 3
9.	Качественный уход за посадками на участке	до 5
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		38

Приложение 8

к Положению о порядке материального стимулирования работников
ГБДОУ детского сада №33 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

ПОКАЗАТЕЛИ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в рублях
1.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ	до 7 000,00
2.	Напряженность и интенсивность выполняемой работы; за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности)	до 5 000,00
3.	Эффективность работы профсоюзного комитета ГБДОУ, например, за проявление творческой инициативы и активной деятельности в составе профсоюзной организации, а также за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива	до 3 000,00
4.	Торжественное событие в общественной жизни (юбилей ГБДОУ и др.)	до 5 000,00
5.	Торжественное событие в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.)	до 5 000,00
6.	Профессиональные праздники и праздничные дни: «День воспитателя и дошкольного работника», «День учителя», «Международный женский день», «День защитника отечества», «Новый год» и др.;	до 5 000,00
7.	Эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.)	до 3 000,00
8.	Значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города на различных уровнях (районный, городской): участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.	до 5 000,00