

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада № 92  
Невского района Санкт-Петербурга  
протокол № 1  
от «31» «августа» 2021г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом заведующего  
ГБДОУ детского сада № 92  
Невского района Санкт-Петербурга  
от «31» «августа» 2021г., № 1/1

**С УЧЕТОМ МНЕНИЯ**

ПК ГБДОУ детского сада № 92  
Невского района Санкт-Петербурга  
протокол № 7  
от «31» «августа» 2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ,  
ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ  
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО  
САДА № 92 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

## 1. Общие положения

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 92 Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем – ГБДОУ № 92), повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров, в ГБДОУ № 92 разработано Положение о материальном стимулировании работников, доплатах и надбавках (в дальнейшем – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 28.12.2016 № 505-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 02.12.2015 № 747-145 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов»,
- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»,
- Распоряжением правительства РФ от 26.11.2012 № 2190 «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" с изменениями, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций», Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, утвержденных Распоряжением КО № 1863-р, от 30.06.2016г.
- Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред.15.10.2014),
- Приказ Министерства образования и науки РФ 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, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективной деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального, общего, основного общего и среднего (полного) 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, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Устав ГБДОУ № 92
- Коллективный договор

и другие локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Данное Положение является локальным актом учреждения и направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Образовательного учреждения в целом.

1.4. Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам.

1.5. Положение разрабатывается и принимается Общим собранием работников детского сада № 92 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ №92), согласовывается с первичной профсоюзной организацией ГБДОУ № 92, и утверждается приказом руководителя ГБДОУ. Действие Положения распространяется на всех работников ГБДОУ № 92.

1.6. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции в новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. При разработке условий материально стимулирования учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд; недопущение дискриминации при оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работающих;
- дифференциация заработной платы, в зависимости от напряженности труда (нагрузки) работников.

1.6 Образовательное учреждение в пределах, полученных ассигнований, самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

1.7 Материальное стимулирование специалистов, служащих и рабочих Образовательного учреждения не является обязательной составной частью оплаты их труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в Образовательной организации. Основанием является приказ руководителя.

1.8 Все виды материального стимулирования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9 В Положении используются следующие основные понятия:

- фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и напряженность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- фонд оплаты труда (ФОТ) – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, за дополнительные трудозатраты работников, которые не связаны с выполнением его основных должностных обязанностей
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудозатраты работников, которые связаны с особыми условиями труда по основной должности, носящие стимулирующий характер (могут носить постоянный или временный характер)
- премии – денежное материальное поощрение работнику;
- материальная помощь – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

## **II. Источники формирования фонда материального стимулирования**

2.1. Расходы на стимулирующие выплаты производятся за счет общего фонда заработной платы труда работников и из надтарифного фонда. Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда ГБДОУ являются: надтарифный фонд, экономия фонда заработной платы.

2.2. Привлечение Образовательной организацией дополнительных средств, указанных в пункте 2.1., не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности ГБДОУ № 92 за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.3. Фонд надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств и в пределах утвержденных ассигнований.

## **III. Цель материального стимулирования**

3.1. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников Образовательной организации, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении возложенных на учреждение функций, в укреплении материально-технической базы ГБДОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

3.2. Цель предоставления материальной помощи направлена на повышение социальной защищенности работников, создание у них ощущения заботы со стороны учреждения, оптимизация условий для качественного исполнения каждым членом коллектива служебных обязанностей и трудовых функций.

## **IV. Виды материального стимулирования**

4.1. В Образовательном учреждении вводятся следующие виды материального стимулирования:

- компенсационные выплаты;
- доплата за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам специальной оценки условий труда;
- стимулирующая выплата за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников;
- премирование;
- материальная помощь.

4.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам производится из ФНД и устанавливаются в пределах утвержденного ФНД.

4.3. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в % соотношении к должностному окладу или фиксированной суммой в рублях (до 100%).

4.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) так и на неопределенный срок.

4.5. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, кроме стимулирующих выплат педагогическому персоналу, определяется руководителем Образовательного учреждения и утверждается приказом. Размер и целесообразность доплат и надбавок устанавливается Комиссией по распределению и

установлению стимулирующих выплат ГБДОУ № 92. Деятельность данной Комиссии регламентируется соответствующим Положением.

#### V. Компенсационные выплаты:

5.1. Выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений; их назначение, периодичность и размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Единовременная выплата молодым специалистам	В соответствии с законодательством	Работа в учреждении
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы

#### VI. Доплаты

1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника		
Наименование	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Ремонт, оформление учреждения к знаменательным датам, подготовка к новому учебному году	от 10% до 100%	Активное участие работника в данных работах
Изготовление декораций, атрибутов к праздникам и открытым мероприятиям, пошив костюмов	от 10% до 50%	
Сотрудничество с социальной инфраструктурой	от 10% до 50%	
Дополнительная производственная нагрузка: - дежурство в выходные и праздничные дни	от 10% до 80% от должностного оклада	
Ведение Государственного заказа (составление конкурсной документации и технических заданий)	от 10% до 50% от должностного оклада	
Ведение документации по зачислению и отчислению воспитанников, по предоставлению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ГБДОУ	от 10% до 50% от должностного оклада	
Ведение архивного делопроизводства	от 10% до 30% от должностного оклада	
Ведение воинского учета	от 10% до 20% от должностного оклада	
Работа с электронными базами учреждения: - программный модуль АИСУ «ПараГраф»; - сайт учреждения (ведение и обновление); - на государственных порталах; - подготовка документов в ПФР	от 10% до 80% от должностного оклада	
Работа по внедрению в образовательный процесс:	от 10% от должностного оклада	

- ФГОС ДО - Профстандарта педагога		
Дополнительная общественная нагрузка: Работа в комиссиях: - по охране труда; - аттестационной комиссии учреждения; - тарификационной комиссии; - по организации ГО и ЧС учреждения; - по распределению надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам	от 10% от должностного оклада	
За работы по благоустройству территории (посадка культурных растений и уход за клумбами, газонами, покос травы)	от 10% до 50%	

## **VII. Надбавки**

7.1. В ГБДОУ № 92 могут выплачиваться надбавки к должностным окладам работников за выполнение ими своих должностных обязанностей в особых условиях труда на основании специальной оценки условий труда, а именно: 1) за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 ТК РФ); 2) за работу в ночное время сторожам (ст. 154 ТК РФ); 3) за работу в выходные и праздничные дни уборщику территории (ст. 149, 153 ТК РФ).

## **VIII. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам**

8.1. Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

8.2. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время. Размер выплат определяется путем суммирования баллов, полученных работником по критериям и показателям эффективности и качества профессиональной деятельности (см. Приложение № 1 «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 92»), за отчетное полугодие на основании представленных подтверждающих документов, (карты самоанализа педагога, аналитических справок, отзывов, опросных листов, грамот, дипломов, сертификатов и т.д.). Количество полученных работником баллов за предыдущее полугодие утверждается решением Экспертной комиссии ГБДОУ № 92 и фиксируется в Итоговой оценочной ведомости, с которой работник знакомится под личную подпись.

8.3. В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по учреждению на текущей месяц.

## **IX. Выплаты до минимальной заработной платы.**

9.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности должна составлять не менее минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу.

9.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности, включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат:

- за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ)
- за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ)
- за работу в выходные и праздничные дни(ст.153 ТК РФ)
- за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ)

## **Х. Премии**

10.1. Премирование работников ГБДОУ № 92 может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда.

10.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам (к Дню учителя, к 8 Марта и т.д.), ежемесячно, либо по окончании отчетного периода (за квартал, за полугодие, за год) при наличии оснований и средств. В ГБДОУ № 92 может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения.

10.3. Предложение о премировании работников вносит руководитель образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.

10.4. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ по должностям согласно штатному расписанию.

10.5. Решение о премировании заведующего ГБДОУ принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.

10.6. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется соответствующим протоколом и приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах (в рублях) либо в процентах к должностному окладу.

10.7. Размер премии не зависит от стажа работы и квалификации работника, а зависит от его личного вклада в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

10.8. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается, максимальный размер премии не ограничен, но в пределах фонда заработной платы.

10.9. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет. Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников к юбилейным и праздничным датам учитывается их стаж работы в учреждении.

10.10. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ,

10.11. При определении размера премиальных выплат могут быть учтены следующие критерии и показатели:

- отношение к проведению значимых для учреждения мероприятий;
- умение налаживать взаимоотношения в коллективе;
- участие в общественной жизни учреждения.
- проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;
- внесение конструктивных предложений о способах разрешения существующих проблем;
- выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- организация деятельности, способствовавшей существенному росту достижений воспитанников;
- качественное и оперативное выполнение поручений руководителя;
- обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта;

## **XI. Материальная помощь**

11.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы. Материальная помощь предоставляется работникам ГБДОУ № 92 для решения неотложных задач, связанных со здоровьем, заботой о близких, воспитанием, обучением и оздоровлением детей, жилищными условиями и другими социально значимыми мероприятиями, а также в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение работников.

11.2. Материальная помощь может быть целевой и нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов работника. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения. В случае выделения целевой материальной помощи работник предоставляет в учреждение документы, подтверждающие целевое использование денежных средств. При предоставлении нецелевой материальной помощи такие документы не требуются.

11.3. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации и зависит от материального положения учреждения.

11.4. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работника, его должности и квалификации.

11.5. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- утрата или повреждение жизненно необходимого имущества (пожар, наводнение, землетрясение и иные проявления сил природы; диверсия, военные действия, блокады, забастовки, эпидемии и т.д.);
- для приобретения дорогостоящих медикаментов или оплаты экстренных медицинских услуг;
- в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников;
- в связи с вступлением в брак.

## **XII. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение**

12.1. Дисциплинарное взыскание (приказ, распоряжение) за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям ( до 50%);

- 12.2. Детский травматизм по вине работника (до 100%);
- 12.3. Нарушение приказа об охране жизни и здоровья детей ( до 100%);
- 12.4. Низкая исполнительская дисциплина (до 20%);
- 12.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы ( до 50%);
- 12.6. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (до 50%);
- 12.7. Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников (до 30%).
- 12.8. Нарушение Кодекса этики и служебных отношений ( до 20%);
- 12.9. Доказанные факты коррупционных проявлений ( до 100%).

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 92 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы
1	Уровень овладения воспитанником 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	от 90 до 100% - 3 балла от 80 до 90% - 2 балла от 60 до 80 баллов – 1 балл
2	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники принимали участие	1-е место - 3 балла 2-е место – 2 балла 3-е место- 1 балл
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. (Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению)	3 балла
		Отсутствие травматизма обучающихся	наличие травмы – (-50% баллов от общего количества)
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки (наличие материалов выступления)	1 мероприятие - 2 балла
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций (скриншот)	2 балла
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской и районный уровень)	2 балла
		Участие в инновационной деятельности	2 балла
		Реализация проектной деятельности (наличие материалов проекта)	2 балла

5	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	2 балла
6	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	5 баллов
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения ( подготовка педагогов к профессиональным конкурсам)	5 баллов
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа подтверждающего прохождения независимой оценки профессиональной квалификации	2 балла
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	2 балла
8	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	отсутствие жалобы – 5 баллов наличие жалобы - минус 5 баллов
9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	3 балла
		Наличие более 3-х замечаний за полугодие	Минус 5 баллов
10	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) - <b>для общеразвивающих групп</b>	1 ребенок- 1 балл
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности ( наличие плана мероприятий)	3 балла

