

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 93 Красносельского района Санкт-Петербурга  
(ГБДОУ детский сад № 93 Красносельского района)**

**ПРИНЯТ**

Общим собрании работников  
Образовательного учреждения  
Протокол от 30.08.2021г. № 8

**УТВЕРЖДЕН**

Приказом от 01.09.2021г. № 60-од  
Заведующий \_\_\_\_\_ Е.Г. Положенцева

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 93  
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 93 КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА, Положенцева Елена  
Геннадьевна, Заведующий  
01.09.2021 16.55 (MSK), Сертификат № 26ACE600BDAC2FA2498C3308A8D60F3D  
2021 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 93 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации
- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга.
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256"
- Письма Министерства Образования и науки РФ от 29.12.2017 г. № ВП-1992/02 «Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций».
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

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

- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, 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 или временный характер.

- **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего

времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и(или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением, Коллективным договором (при наличии), за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов, указанных в данном Положении.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением и Коллективным договором (при наличии) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением.

1.5. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих предусмотренной данным Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

1.10. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

1.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления (коэффициент уровня управления), в размере согласно данному Положению.

1.12. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

1.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении № 1 к Постановлению правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

1.14. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за

ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

1.15. Для определения размера должностного оклада руководителей Образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.16. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам – работникам Образовательного учреждения, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в Образовательном учреждении по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

1.18. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

1.19. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 36 месяца со дня приема на работу в размере согласно настоящего Положения.

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Положения.

1.21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п.1.20, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в настоящем Положении. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.22. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.23. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.24. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

1.25. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.26. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1/1  
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ТАРИФНАЯ СЕТКА  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2/1  
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 2	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 3	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 4	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 5	от 0 до 0,80
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
	Коэффициент квалификации	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
	Коэффициент квалификации	Ведомственные отличия в труде	от 0,10 до 0,15

## **2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливается согласно приложению № 1/2.

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам устанавливается согласно приложению № 2/2 руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением № 1/2 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей согласно приложения № 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления согласно приложению № 4/2.

2.5. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и производений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению № 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению № 6/2.

2.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда и стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными нормативными актами, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных Комитетом по образованию Санкт-Петербурга.

2.8. Руководителю Образовательной организации размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии

устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

2.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается согласно приложения № 7/2.

2.10. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно приложения № 8/2.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1/2

К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СХЕМА РАСЧЕТА  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05 0,33 (молодым специалистам)	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
За ученую степень:				-	

		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2/2

К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ СЛУЖАЩИМ И СПЕЦИАЛИСТАМ**

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
	<b>Дошкольные образовательные организации:</b>	
1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20

4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
6	Работникам, оказывающим логопедическую помощь воспитанникам, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ  
УЧРЕЖДЕНИЯМИ, НАХОДЯЩИМИСЯ В ВЕДЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ  
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования детей	За каждого обучающегося	0,3
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных учреждений	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника  Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1  0,5  1

6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп: до 5 групп 6 и более групп	10 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие до 3 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников  4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	10  30
8	Наличие в государственном образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных учреждениях	За каждого дополнительно	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	15
12	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
13	Наличие автотранспортных средств на балансе государственного образовательного учреждения	За каждую единицу	3, но не более 20
14	Наличие собственной котельной и других сооружений	За каждый вид	20
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	1
17	Наличие обучающихся в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	1

18	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных учреждениях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	20
<b>Дополнительные показатели</b>			
19	Организация обучения на дому по медицинским показаниям, семейного образования	За каждого обучающегося	0,5
20	Наличие экспериментальной площадки в образовательном учреждении различного уровня: - городская - федеральная	За каждый указанный вид	15 20
21	Наличие лаборатории в образовательном учреждении	За указанный вид	15
22	Организация вариативных форм психолого-педагогической и (или) коррекционно-развивающей помощи детям с ограниченными возможностями здоровья (службы ранней помощи, центры сопровождения ребенка и др.)	За каждый вид	10, но не более 20
23	Организация консультативной работы для родителей детей, не являющихся воспитанниками дошкольного образовательного учреждения, по психолого-педагогической и (или) коррекционной помощи (в рамках уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения)	До 100 человек Свыше 100 человек	10 20
24	Организация работы логопедических пунктов в образовательных учреждениях	За указанный вид	20
25	Наличие структурных подразделений: - отделение дополнительного образования детей, - школьный спортивный клуб	За каждое указанное структурное подразделение	20 10
26	Наличие в учреждениях: залов боевой славы, музея, имеющего государственную аттестацию	За каждый указанный вид	5 10
27	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе спортивного зала, тренажерного зала, зала ЛФК, кабинета массажа, физиотерапии, фитотерапии, ингалятория и др. кабинетов физкультурно-оздоровительного назначения	За каждый вид	15
28	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе музыкального зала, актового зала	За каждый вид	15
29	Наличие собственного оборудованного процедурного кабинета, изолятора, пищеблока, прачечной	За каждый вид	10 10 20 20
30	Наличие и использование в образовательном процессе оборудованных мастерских, кабинетов домоводства	За каждый вид, не более	5 20
31	Наличие и использование логопедических, дефектологических кабинетов, кабинета педагога-психолога, комнаты психологической разгрузки	За каждый вид, не более	5 20

32	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе кабинетов робототехники; кабинетов, оснащенных нанотехническими средствами	За указанный вид	10
33	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе автогородка	За указанный вид	20
34	Наличие и использование лифтового оборудования	За указанный вид	20
35	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях аппаратного обеспечения информационно-образовательных технологий (интерактивная доска, система голосования, интерактивные планшеты, мультимедийное устройство, оптико-акустический контролер уровня шума, документ-камера и др.)	До 5 единиц свыше 5 единиц	10 20
36	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях оборудования: видеоконференц-связь (ВКС), интерактивный пол, интерактивный стол, комплект из 6 микрофонов, анимация Zu3d, Moway+Scratch (Робототехника) и др.	За каждый вид	5, но не более 20
37	Наличие в образовательном учреждении систем, обеспечивающих безопасность пребывания участников образовательного процесса и др. и сохранность имущества учреждения (видеонаблюдение (домофон))	За указанный вид	20
38	Наличие на участке дошкольных образовательных учреждений оборудованных и используемых в образовательном процессе прогулочных площадок	Учреждения мощностью до 5 групп 6 и более групп	10 20
39	Наличие и использование в образовательном процессе парников, теплиц	За каждую единицу	5
40	Учреждения (группы), расположенные не в типовых, приспособленных зданиях	За указанный вид	20
41	Образовательные учреждения, работающие со штатной численностью работников менее 50 штатных единиц	За наличие: менее 50 штатных единиц в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования; менее 35 штатных единиц в дошкольных образовательных учреждениях	20 20
42	Наличие в дошкольных образовательных учреждениях (группах) воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)  
РАБОЧИХ**

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики
-------	---	-----------------------

		работы
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ  
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)  
РАБОЧИХ**

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ  
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И СРЕДНЕЙ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Пределный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ  
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	Устанавливается по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном	

		образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге
--	--	--	---

### 3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

3.2. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K,$$

где:

$B_0$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы;

$K$  - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя

3.3. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

3.4. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением № 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.5. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения № 1/2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник

профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

3.7. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.8. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении № 3/2 к настоящему Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению № 4/2 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения № 1/2 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 + \text{Бо} \times \text{К}_5 + \text{Бо} \times \text{К}_6 ,$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

$\text{К}_3$  - коэффициент специфики работы;

$\text{К}_4$  - коэффициент квалификации;

$\text{К}_5$  - коэффициент масштаба управления;

$\text{К}_6$  - коэффициент уровня управления.

3.11. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К} ,$$

где:

Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1/2 к настоящему Положению.

3.12. Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении № 1/2 к настоящему Положению.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения № 1/2 в размере 0,05 - 0,33;

3.14. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением № 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по хозяйственным и т.п. вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 1.6 приложения 2/2, устанавливается по основному месту работы.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

3.15. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения № 1/2.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.16. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$Осп = Б_0 + Б_0 \times K_2 + Б_0 \times K_3 + Б_0 \times K_4 ,$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада;

К<sub>2</sub> - коэффициент стажа работы;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$Ос = Б_0 + Б_0 \times K_2 + Б_0 \times K_3 + Б_0 \times K_4 ,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада (2);

К<sub>2</sub> - коэффициент стажа работы;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации.

3.17. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения № 2/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Тс(о) = Б \times Тк ,$$

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения № 2/1 к настоящему Положению.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.18. Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения № 2/1, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

3.19. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения № 2/1 к настоящему Положению.

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times T_k \times K_c + B \times K_k,$$

где:

$Tc(o)$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения № 2/1;

$K_c$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением № 5/2;

$K_k$  - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением № 6/2.

3.20. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.21. При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

#### **4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ**

4.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением № 2/2 и приложением № 5/2 к настоящему Положению.

4.2. Размер ФНД определяется распоряжением исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

4.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, экономии фонда оплаты труда, фонда надбавок и доплат.

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в Образовательном учреждении создается **Комиссия по оценке эффективности и качества деятельности педагогических и непедагогических работников (далее – Комиссия).**

4.5. Комиссия избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из педагогических и непедагогических работников образовательного учреждения, сроком на три года. Комиссию возглавляет председатель – выбирается из числа членов комиссии. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии. Руководитель образовательного учреждения в комиссию не включается.

К непедагогическим работникам относятся следующие сотрудники: заведующий хозяйством, менеджер по персоналу, контрактный управляющий, заведующий бассейном, делопроизводитель, секретарь-заведующего, агент, помощник воспитателя, шеф-повар, повар детского питания, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, лаборант, оператор хлораторной установки, дворник (далее непедагогические работники).

Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом.

4.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений заведующего образовательного учреждения об установлении работникам Образовательного учреждения доплат, надбавок;
- оценка эффективности и результативности деятельности работников, на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

Члены комиссии заполняют оценочные листы, которые представляют собой перечень работников и количество баллов, присвоенных им по каждому показателю. Баллы проставляются на основании данных портфолио (педагогических работников) и на основании показателей и критериев оценки качества работы. Затем, оценочные листы утверждаются на заседании Комиссии.

Периодичность заседания Комиссии: не реже одного раза в полгода (не позднее 20 января, 20 июня-июля)

4.7. На основании протокола заседания Комиссии, заведующий издает приказ о назначении и размере выплат надбавок и доплат.

4.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением исполнительного органа

государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

#### **4.9. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:**

4.9.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.9.2. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.

4.9.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – не менее четырех процентов от должностного оклада.

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.9.4. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы

#### **4.10. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу**

4.11.1. Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

4.11.2. Работнику (в т. ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.11.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

Конкретный размер доплаты устанавливается индивидуально трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) работника.

4.11.4. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;

- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;

- в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты.

- в связи с изменением размера ФНД в соответствии с распоряжением исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

4.11.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников и устанавливается в пределах ФНД, определенных распоряжением органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

Вид работ	Категория работников	% доплат
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования Пенсионным фондом	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	2%
Организация комплексной работы по охране труда	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	0,5%
Исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	1,3%
Организация, руководство и участие в экспериментальной и инновационной работе учреждения	Работники учреждения, назначенные и ответственные лица штатной единицы	0,7%
Организация работы по оформлению компенсаций части родительской платы	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	0,5%

#### **4.12. Надбавки стимулирующего характера.**

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, их размер определяется руководителем образовательного учреждения и утверждается приказом с учетом представленных материалов Комиссией по оценке эффективности и качества деятельности педагогических и не педагогических работников.

**4.12.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам выплачивается ежемесячно по результатам работы за полгода по показателям и критериям эффективности деятельности:**

Стимулирующие надбавки (выплаты) педагогическим работникам устанавливаются по основной должности, внутреннему и внешнему совместительству за фактически отработанное время в соответствии с трудовым договором.

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в данном Положении критериев и показателей самоанализа эффективности деятельности педагогического работника в соответствии с приложением № 1/4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности образовательной деятельности педагогических работников Образовательного учреждения. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией Образовательного учреждения и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции Образовательного учреждения.

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью образовательной деятельностью, не допускается.

4.12.1.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФНД производится два раза в год по результатам отчетных периодов (январь - июнь, июль - декабрь). Конкретный размер стимулирующей выплаты педагогического работника определяется исходя из суммы набранных баллов за отчетный период и стоимости одного балла. Стоимость одного балла устанавливается в пределах утвержденного ФНД и утверждается приказом руководителя. Для вновь принятых педагогических работников расчет размера выплат из стимулирующей части ФНД производится на основании оценки эффективности деятельности не ранее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу (по истечении времени испытательного срока).

Сотрудникам, находившимся в длительном отпуске (по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5-3 лет и т.д.) с момента выхода на работу в течении одного месяца непрерывной работы и по результатам материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника назначаются стимулирующие выплаты.

Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках контроля внутри Образовательного учреждения и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде Портфолио.

Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогического работника, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника – совокупность материалов, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

4.12.1.9. Работники один раз в определенный отчетный период, заполняют Портфолио результатов своей деятельности и передают старшему воспитателю для проверки и уточнения.

4.12.1.10. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в Образовательном учреждении создается Комиссия по оценке эффективности и качества деятельности педагогических работников, выбранная на Общем собрании работников Образовательного учреждения Комиссию возглавляет председатель – выбирается из числа членов комиссии. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии. Руководитель образовательного учреждения в Комиссию не включается. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя.

4.12.1.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Оценочном листе эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне

Образовательного учреждения осуществляется старшим воспитателем, заведующим образовательного учреждения.

На основании представленных оценочных листов, Комиссия готовит заключение об эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки руководителю Образовательного учреждения.

Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом Образовательного учреждения, предоставляются на рассмотрение Комиссии не позднее 20 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

**Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:**

- При наличии листа нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы (по личному заявлению работника), ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительного (учебного, по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5-3 лет и т.д.) отпуска сумма стимулирующих выплат в текущем месяце выплачивается пропорционально за фактически отработанное время;

Соблюдение установленных в образовательном учреждении требований, норм и правил. Выполнение требований руководителя и его заместителей. При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%.

- Наличие травм у воспитанников во время образовательного процесса из-за нарушения требований по охране жизни и здоровья. При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности от 10% до 100%.

- Выполнение режима дня, режима питания, культурно-гигиенических требований, культуры питания, норма питания. При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%.

- Своевременное и качественное оформление документации группы. При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%.

- Построение РППС в группе с учетом ФГОС ДО и СанПин, требованиям безопасности. При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%.

- Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников. При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%.

- Осведомленность о причинах отсутствия воспитанников в группе. При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%.

- Выполнение требований действующего законодательства (при наличии проверок надзорных органов). При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности от 10% до 100%.

4.12.1.16. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- справки от старшего воспитателя, заведующего хозяйством, заведующего Образовательным учреждением по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;

- справок и приказов по итогам контроля внутри Образовательного учреждения и (или) контроля органа отдела образования и (или) других контролирующих органов;

- докладной заведующего хозяйством о порче или утере имущества.

4.12.1.17. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагога Портфолио результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период – не позднее 20 числа, предшествующего отчетному периоду

4.12.1.18. В случае несогласия с размером «суммарного балла», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решение о размере «суммарного балла».

В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссию по рассмотрению трудовых споров

**4.12.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы непедагогическим работникам:**

4.12.2.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы (далее – надбавка) устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы сотрудников.

4.12.2.2. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФНД производится два раза в год по результатам отчетных периодов (январь - июнь, июль - декабрь). Конкретный размер стимулирующей выплаты непедагогического работника определяется исходя из суммы набранных баллов за отчетный период и стоимости одного балла. Стоимость одного балла устанавливается в пределах утвержденного ФНД и утверждается приказом руководителя.

Для вновь принятых непедагогических работников расчет размера выплат из стимулирующей части ФНД производится на основании оценки эффективности деятельности не ранее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу (по истечении времени испытательного срока).

Сотрудникам, находившимся в длительном отпуске (по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5-3 лет и т.д.) с момента выхода на работу в течении одного месяца непрерывной работы и по результатам материалов оценки эффективности деятельности непедагогического работника назначаются стимулирующие выплаты.

4.12.2.5. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;
- интенсивность и напряженность работы;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;
- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

4.12.2.6. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед дошкольным образовательным учреждением.

4.12.2.7. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

4.12.2.8. Выплата стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат.

4.12.2.9.. Стимулирование непедагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в данном Положении критериев и показателей в соответствии с приложениями N 2/4 - 13/4.

Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников Образовательного учреждения. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции Образовательного учреждения.

Работники один раз в определенный отчетный период, заполняют «показатели и критерии оценки качества работы результатов своей деятельности» и передают менеджеру по персоналу для проверки и уточнения.

Если работник не предоставил или отказался заполнять критерии и показатели эффективности своей деятельности, то в Комиссию предоставляется справка «Об оценке качества работы сотрудника за отчетный период»:

от заведующего на менеджера по персоналу, контрактного управляющего, заведующего бассейном, шеф-повара и заведующего хозяйством;

от заведующего хозяйством на помощника воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию ремонту зданий, электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесаря-сантехника, дворника;

от шеф-повара на повара детского питания, повара, кухонного работника, мойщика посуды, кладовщика;

от заведующего бассейном на лаборанта, оператора хлораторной установки, инженера.

Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности работника на основе показателей и критериев оценки качества работы в Образовательном учреждении приказом руководителя создаётся Комиссия по оценке эффективности и качества деятельности непедагогических работников, выбранная на Общем собрании работников Образовательного учреждения Комиссию возглавляет председатель – выбирается из числа членов комиссии. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии. Руководитель образовательного учреждения в Комиссию не включается. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя.

Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Оценочном листе эффективности деятельности работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

На основании представленных оценочных листов, Комиссия готовит заключение об эффективности деятельности работников Учреждения, в виде таблицы результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю образовательного учреждения.

Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом Образовательного учреждения, предоставляются на рассмотрение Комиссии не позднее 20 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у работника «показателей и критериев результатов его деятельности» на момент подведения итогов за отчетный период – до 10 числа месяца, предшествующего отчетному периоду (январь -

июнь, июль - декабрь).

4.12.2.17. В случае несогласия с размером «суммарного балла», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решение о размере «суммарного балла».

В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссию по рассмотрению трудовых споров.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1/4

### САМОАНАЛИЗ

эффективности деятельности педагогического работника  
ГБДОУ детского сада № 93 Красносельского района  
за период с \_\_\_\_\_ 202\_ года по \_\_\_\_\_ 202\_ года

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Показатель	Критерии	Оценка	Баллы	Самооценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается комиссией)	Материалы, подтверждающие выполнение показателя	Примечание		
1	Посещаемость воспитанниками группы (Образовательного учреждения)	Доля воспитанников фактически посещающих группу (Образовательное учреждение)	Более 70%	4			Справка с указанием фактической посещаемости группы (образовательного учреждения)			
			Более 80%	6						
			Более 90%	8						
2	Специфика работы во второй группе раннего возраста	Успешная адаптация вновь прибывших воспитанников раннего дошкольного возраста.	Успешная реализация адаптационной программы за I, II полугодие	3			Результаты контроля, заключение педагога-психолога			
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Конспект открытого мероприятия, согласно программы (плана) по здоровьесбережению группы (образовательного учреждения) с использованием здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	2			Конспект, соответствующий ФГОС ДО, оформленный в форме технологической карты. Положительный отзыв о проведении мероприятия от ответственного по здоровьесбережению в ДОУ. Фотоотчет.			
			Отсутствие травматизма	Коэффициент детского травматизма (отношение количества травм за отчетный период к числу воспитанников за тот же период):						На основании информационной справки из медицинского кабинета
			0%	3						
			До 10%	1						
		Выше 10%	0							
4	Обеспечение доступности качественного дошкольного образования	Работа с детьми с особыми образовательными и потребностями (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети – сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	Работа с одним ребенком	3			Документ ИПК образовательного учреждения, подтверждающий наличие у воспитанника особых образовательных потребностей. Показатель суммируется по			

							количеству воспитанников.	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Наличие и выполнение программы (планов, проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	2			Программа (план, проект, концепт мероприятия, оформленный по ФГОС ДО). Фото, подтверждающие результат	
5	Участие воспитанников группы (образовательного учреждения) в очных смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (танцы, пение, спорт и др.)	Результативность участия в очных конкурсах, имеющих официальный статус	На уровне образовательного учреждения, муниципального образования	1			Документы, подтверждающие официальный статус мероприятия (приказы, положения). Документы, подтверждающие участие (протоколы, грамоты, дипломы и другие, подтверждающие документы). Учитывается не более трех конкурсов одного уровня	
		Призовые места в мероприятиях на уровне образовательного учреждения, муниципального образования	2					
		Участие в районных мероприятиях	2					
		Призовые места в районных мероприятиях	3					
		Участие в городских мероприятиях	4					
		Призовые места в городских мероприятиях	5					
		Участие во Всероссийских мероприятиях	5					
		Призовые места во Всероссийских мероприятиях	6					
6	Участие воспитанников группы (образовательного учреждения) в выставках, конкурсах, (танцы, пение, чтение стихотворений) с предоставлением отснятого видеоматериала	Результативность участия в конкурсах, имеющих официальный статус	На уровне образовательного учреждения, муниципального образования	1			Документы, подтверждающие статус мероприятия (приказы, положения). Документы, подтверждающие участие (протоколы, грамоты, дипломы и другие, подтверждающие документы). Учитывается не более трех конкурсов одного уровня	
		Призовые места в мероприятиях на уровне образовательного учреждения, муниципального образования	2					
		Участие в районных мероприятиях	2					
		Призовые места в районных мероприятиях	3					
		Участие в городских мероприятиях	3					
		Призовые места в городских мероприятиях	4					
		Участие во Всероссийских мероприятиях	4					
		Призовые места во Всероссийских мероприятиях	5					
7	Участие воспитанников группы (образовательного учреждения) в	Результативность участия в конкурсах	На уровне образовательного учреждения, муниципального образования	1			Документы, подтверждающие статус мероприятия (приказы, положения).	

	художественно-творческих конкурсах (рисунки, поделки, макеты и т.д.)		Участие в районных мероприятиях	1			Документы, подтверждающие участие (протоколы, грамоты, дипломы и другие, подтверждающие документы). Учитывается не более трех конкурсов одного уровня		
			Призовые места в районных мероприятиях	2					
			Участие в городских мероприятиях	2					
			Призовые места в городских мероприятиях	4					
			Участие во Всероссийских мероприятиях	4					
			Призовые места во Всероссийских мероприятиях	5					
8	Формирование развивающей предметно-пространственной среды группы (Образовательного учреждения) (РППС)	Пополнение педагогом РППС группы (Образовательного учреждения)	Игры, игрушки, оборудование, демонстрационные материалы, карточки, алгоритм, мнемотаблицы, разработки для интерактивной доски, качественный иллюстративный материал, художественная литература для детей, метод. литература.	5			Документ с методически грамотным обоснованием назначения представленного материала (не менее 5), его необходимости для решения образовательных задач в конкретной возрастной группе		
9	Обеспечение непрерывного повышения профессионального уровня	Участие в качестве слушателя в семинарах, мастер-классах, конференциях, НПП, вебинарах	От 3 и до 5 разных форм	1			Документ, подтверждающий факт участия, сертификат, лист регистрации		
			От 5 и более разных форм	2					
		Прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки	Очный формат курсов 16-36 часов	2			Диплом, удостоверение, сертификат (наличие соответствующей лицензии у ОО) с указанием количества часов.		
			Очный формат курсов от 72 часов и более	3					
			Профессиональная переподготовка	4					
			Заочный формат курсов 16-36 часов	1					
Заочный формат курсов 72 и более часов	2								
10	Наличие собственной странице на сайте образовательного учреждения	Наличие методических и (или) иных авторских разработок, фото- и видеоматериалы, отражающие опыт работы и прошедшие согласование со старшим воспитателем (наставником)		3			Скриншот страницы сайта. Лист согласования методических разработок.		
11	Наличие публикаций	Наличие публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	В печатных изданиях на любом уровне, имеющих официальный статус (начиная с районного)	3			Скриншоты, печатные издания. Учитывается не более 3 публикаций. Интернет публикации на порталах не учитываются		
			СМИ мозаика-парк.рф	3					
12	Участие в (очных) профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус	Результативное участие	В образовательном учреждении	4			Копии дипломов победителей и призеров (лауреатов, дипломантов), копии приказов (положений конкурса), доказывающих		
			Участие в районном конкурсе	5					
			Призовое место в районном конкурсе	6					

			Участие в городском конкурсе	7			официальный статус.	
			Призовое место в городском конкурсе	8				
			Участие во всероссийском конкурсе	9				
			Призовое место во всероссийском конкурсе	10				
13	Участие в конкурсах, раскрывающих творческий (танцевальные, певческие), спортивный потенциал (ГТО)	Результативное участие	Участие в районном конкурсе	3			Положительная оценка старшего воспитателя материалов, отправленных на конкурс. Копии дипломов победителей и призеров (лауреатов, дипломантов), копии приказов (положений конкурса). Не более 3-х конкурсов одного уровня	
			Призовое место в районном конкурсе	4				
			Участие в городском конкурсе	4				
			Призовое место в городском конкурсе	5				
			Участие во всероссийском конкурсе	5				
			Призовое место во всероссийском конкурсе	6				
14	Участие в инновационной деятельности Образовательного учреждения	Материалы, подтверждающие результат личного участия	На уровне Образовательного учреждения	3			Материалы, подтверждающие участие	
			на районном уровне	4				
			на городском уровне	5				
			на всероссийском уровне	6				
			руководство творческой группой в Образовательном учреждении	4				
			руководство творческой группой на районном уровне	5				
15	Участие в методической работе, в работе педагогических советов, творческих (экспертных) групп	Материалы, подтверждающие результат личного участия	На уровне Образовательного учреждения	3			Материалы, подтверждающие участие в работе творческой (экспертной) группы (планы, программы, методические разработки, справки и т.п.) Копии приказов о назначении руководителя творческой группы.	
			на районном уровне	4				
			на городском уровне	5				
			на всероссийском уровне	6				
			руководство творческой группой в Образовательном учреждении	4				
			руководство творческой группой на районном уровне	5				
16	Наставничество	Осуществление помощи педагогическим работникам с опытом работы менее 3 лет		3			Наличие приказа о назначении наставника, плана работы и отчета о проведенной работе	
17	Активное участие в распространении собственного педагогического опыта	Публичное представление собственного педагогического опыта: НОД, мастер-класс, обобщение опыта и т.д.	На уровне Образовательного учреждения	2			Наличие подтверждающих документов (программа мероприятия, лист регистрации)	
			Презентация собственного опыта на районном уровне (НПР)	3				
			Проведение открытой образовательной деятельности на районном уровне (НПР)	5				

			Презентация опыта на городском (региональном) уровне	4				
18	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Прохождение независимой оценки профессиональной квалификации		2			Документ, подтверждающий прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Реализация индивидуального плана профессионального развития	2			Документы, подтверждающие реализацию индивидуального плана профессионального развития. Учитывается только в конце учебного года	
19	Осуществление взаимодействия со специалистами	Реализация проектной деятельности	Реализация среднесрочных (от 1 месяца), долгосрочных проектов	2			План работы, фотоматериалы, итоговый продукт (педагогический продукт). Учитывается не более 3 проектов.	
		Участие в качестве ведущих и актеров на детских праздниках		1			Представление музыкального руководителя и инструктора по физической культуре Учитывается не более 3.	
20	Повышение имиджа образовательного учреждения	Качественное выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг должностных, способствующих повышению имиджа	По количеству и объему проведенной работы	От 1 до 8 баллов			Представление администрации.	
21	Взаимодействие с семьями воспитанников	Проведение различных мероприятий с родителями по индивидуальному сценарию, не входящих в список основных мероприятий по Образовательной программе ДО	За каждое мероприятие по индивидуальному сценарию	2			Сценарий, план, оформленный по ФГОС (технологическая карта), фото-видеоматериалы. Учитывается не более 3 проведенных мероприятий.	
			Организация совместных акций. За каждую акцию	1			Краткое описание акции: цели, количество родителей, принявших участие, объем работы. Учитывается не более 3 акций	
22	Качество взаимодействия с родителями (законными представителями) по выполнению долговых обязательств	Отсутствие задолженности по родительской плате (по итогам полугодия)	Отсутствие задолженности в течение полугодия	1			Информация по родительской плате.	
23	Отсутствие листов временной нетрудоспособности и отпуска за свой счет (по итогам полугодия)			2				
24	Общественная активность	Участие в организации общих мероприятий, в оформлении помещений, благоустройстве территории Образовательного учреждения и т.п.	Количество и объем проведенной работы	От 1 до 4			Список всех общих мероприятий, в которых педагог участвовал, с указанием объема выполненной работы	

25	Исполнительская трудовая дисциплина	Соблюдение установленных в образовательном учреждении требований, норм и правил. Выполнение требований руководителя и его заместителей	При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%				Наличие дисциплинарных взысканий (выговора, замечания) и нарушений	
		Наличие травм у воспитанников во время образовательного процесса из-за нарушения требований по охране жизни и здоровья;	При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности до 0				Результат контроля администрации	
		Выполнение режима дня, режима питания, культурно-гигиенических требований, культуры питания, норма питания	При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%				Результат контроля администрации	
		Своевременное и качественное оформление документации группы	При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%				Результат контроля администрации	
		Построение РППС в группе с учетом ФГОС ДО и СанПин, требованиям безопасности	При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%				Результат контроля администрации	
		Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%				Наличие жалобы и расследования	
		Осведомленность о причинах отсутствия воспитанников в группе	При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности педагога на 10%				Результат контроля администрации	
		Выполнение требований действующего законодательства (при наличии проверок надзорных органов)	При наличии замечаний и нарушений критерий позволяет снизить эффективность деятельности до 0				Наличие замечаний и нарушений	

Ф.И.О.педагога \_\_\_\_\_подпись

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

Показатели и критерии оценки качества работы помощника воспитателя

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1.	Соблюдение требований к содержанию помещений в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц	1-5 баллов		1 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим
1.2.	Отсутствие травматизма у воспитанников	Отсутствие замечаний в ежеквартальном отчете	1-5 баллов		1 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим

Показатели и критерии оценки качества работы шеф-повара, повара детского питания, повара

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1	Соблюдение требований к содержанию помещений для приготовления пищи в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих лиц	1-3 балла		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим
1.2.	Содержание рабочего места в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны	1-2 балла		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара,

		контролирующих лиц				согласованная с заведующим
1.3.	Качественное приготовление пищи в соответствии с технологическими картами приготовления	Отсутствие случаев отравлений	1-5 баллов		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим
		Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников				

ПРИЛОЖЕНИЕ 4/4

Показатели и критерии оценки качества работы **кухонного рабочего**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1	Содержание рабочего места в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний со контролирующих лиц	1-2 балла		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим
1.2.	Качественное выполнение вспомогательных работ при изготовлении блюд и кулинарных изделий	Отсутствие замечаний со стороны повара	1-3 балла		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим
1.3.	Качественная обработка, очистка и подготовка овощей	Отсутствие замечаний со стороны повара	1-5 баллов		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим

ПРИЛОЖЕНИЕ N 5/4

Показатели и критерии оценки качества работы **мойщика посуды**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)	Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое
---	---------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

			работник	Члены комиссии		исполнение показателя
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1	Содержание рабочего места в чистоте в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний со контролирурующих лиц	2 балла		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим
1.2.	Качественное мытье посуды в соответствии инструкциями учреждения	Отсутствие замечаний со стороны медсестры	3 балла		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим
1.3.	Качественное мытье и обработка кухонного оборудования и инвентаря в соответствии с инструкциями учреждения	Отсутствие замечаний со стороны медсестры	5 баллов		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим

ПРИЛОЖЕНИЕ N 6/4

Показатели и критерии оценки качества работы **кладовщика**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1	Своевременный контроль качества поступающих продуктов питания, соблюдения сроков и условий хранения	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих лиц	1-2 балла		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим
1.2.	Своевременная и квалифицированная подача заявок и	Выполнение 100% заявок	1-5 баллов			

	приобретение продуктов с учетом их реализации	Выполнение от 90% заявок	1-3 баллов		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим
1.3.	Соблюдение требований к содержанию помещений. кладовых, овощехранилища в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний со стороны медсестры	1-5 балла		1 раз за отчетный период	Справка шеф-повара, согласованная с заведующим

ПРИЛОЖЕНИЕ N 7/4

Показатели и критерии оценки качества работы, машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1	Соблюдение требований к содержанию помещений, кладовых чистого белья в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний со контролирурующих лиц	1-2 балла		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим
1.2.	Соблюдение графика выдачи и смены белья, полотенца, салфеток, спецодежды.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	1-5 баллов		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим
1.3.	Качественная стирка белья в соответствии с инструкциями учреждения	Отсутствие замечаний со стороны медсестры	1-3 балла		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством,

						согласованная с заведующим
--	--	--	--	--	--	----------------------------

ПРИЛОЖЕНИЕ N 8/4

Показатели и критерии оценки качества работы, уборщика служебных помещений

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1	Обеспечение чистоты и порядка: на лестничных маршах, в коридорах, главном выходе, служебных помещениях	Отсутствие замечаний со контролирурующих лиц	1-5 балла		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим
1.2.	Соблюдение требований СанПин в убираемых помещениях	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1-5 баллов		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим

ПРИЛОЖЕНИЕ N 9/4

Показатели и критерии оценки качества работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		

1	2	3	4	5	6	
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт. Качество исполнения заявок	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	1-5 баллов		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим
1.2.	Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	Отсутствие жалоб со стороны заведующего хозяйством	1-5 баллов		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим

ПРИЛОЖЕНИЕ N 10/4

**Показатели и критерии оценки качества электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
1.1	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт. Качество исполнения заявок	Отсутствие жалоб со стороны проверяющих лиц и сотрудников	1-5 балла		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим
1.2.	Содержание электроприборов и электрооборудования в исправном состоянии	Отсутствие травматизма у сотрудников и детей	1-5 баллов		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим

ПРИЛОЖЕНИЕ N 11/4

## Показатели и критерии оценки качества дворника

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДООУ						
1.1	Образцовое содержание участков ДООУ в соответствии с СанПин	Отсутствие замечаний со контролирурующих лиц	1-2 балла		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим
1.2.	Своевременная очистка территории от снега в зимний период, уборка листвы в весенне-осенний период	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, заведующего хозяйством	1-5 баллов		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим
1.3.	Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды	Отсутствие жалоб со стороны заведующего хозяйством	1-3 балла		3-6 раз за отчетный период	Справка заведующего хозяйством, согласованная с заведующим

## ПРИЛОЖЕНИЕ N 12/4

## Показатели и критерии оценки качества работы заведующего хозяйством, контрактный управляющий, заведующий бассейном

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДООУ:						
1.1	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов;	1-5 баллов		1 раз за отчетный период	Справка заведующего
		отсутствие замечаний контролирурующих органов;	1-3 балла			

		отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	1-2 балла			
1.2.	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение и контроль контрактов на приобретаемые товары и услуги	1-3 балла		1 раз за отчетный период	Справка заведующего
		Своевременное предоставление сведений и отчетов для централизованной бухгалтерии материального отдела по проведению списывания материальных ценностей учреждения	1-3 балла			
1.3.	Подготовка учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, летне-оздоровительной кампании	отсутствие замечаний контролирующих органов	1-2 балла		1 раз за отчетный период	Справка заведующего
		отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	1-2 балла			

ПРИЛОЖЕНИЕ N 13/4

Показатели и критерии оценки качества работы **менеджера по персоналу, секретаря заведующего, делопроизводителя**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Оценка эффективности ( в баллах)		Периодичность оценки эффективности	Документы подтверждающие фактическое исполнение показателя
			работник	Члены комиссии		
1	2	3	4		5	6
Соблюдение требований, действующего законодательства в деятельности ДОУ:						
			1-5 баллов			

1.1	Исполнительская дисциплина	Соблюдение требований стандарта к оформлению организационно-распорядительных документов для учреждения.			1 раз за отчетный период	Справка заведующего
		Своевременная подготовка документов, отчетов для учреждения	1-3 балла		1 раз за отчетный период	Справка заведующего
1.2.	Работа с электронными базами учреждения	Своевременное обновление и пополнение электронной базы о данных на работников в ОО.	1-2 балла		1 раз за отчетный период	Справка заведующего

#### **4.12.2. Стимулирующие выплаты работникам не назначаются по следующим видам работ:**

- Сверхурочная работа (Статья 152 ТК РФ)
- Ненормированный рабочий день (Статья 119 ТК РФ)
- Работа в выходной или праздничный день (Статья 153 ТК РФ)
- Совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей работника, который временно отсутствует (если эту работу работник выполняет без освобождения от основной работы) (Статьи 149,151 ТК РФ)

### **5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

5.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

5.2. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы работников образовательного учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

5.3. В Образовательном учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников всей образовательной организации.

5.4. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы Образовательного учреждения за месяц, квартал, полугодие, год, при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.5. На премиальные выплаты работникам направляются средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

5.6. Предложения о премировании работников Образовательного учреждения вносит Председатель первичной профсоюзной организации, Комиссии о премировании и (или) руководитель образовательного учреждения.

5.7. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает руководитель образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.

5.8. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премировании вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, рабочим является письменное мнение заведующего хозяйством, менеджера по персоналу.

5.9. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда, но не выше чем три должностных оклада.

5.10. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

5.11. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.12. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с праздничными датами (День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, 8 марта, юбилей образовательного учреждения, Новый год);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55,60, 65,70, 75).

5.13. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность дошкольного образовательного учреждения и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

5.14. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, а также при наличии дисциплинарных взысканий, премия не выплачивается.

5.15. Основаниями премирования работников являются:

Категория работников	Основание премирования	Размер премии
Должностная категория «воспитатель», «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года	До 20 000 руб.
Педагогические работники	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях районного и городского уровня	До 20 000 руб.
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей , торжественных мероприятий (с учетом уровня проведения - учреждение, микрорайон, район, город)	До 20 000 руб.
Должностная категория «руководитель», ответственное лицо, назначенное по приказу.	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта)	
	Высокое качество выполнение плана контроля, плана воспитательной работы	До 10 000 руб.
	высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением ( педагогический совет и т. д.)	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации кампании по комплектованию контингента учреждения	До 20 000 руб.

	высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности	До 20 000 руб.
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	До 20 000 руб.
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры лицензирования ОУ, проведения централизованных мониторингов и экспертиз	До 20 000 руб.
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	До 10 000 руб.
	Высокий уровень работы с родительской общественностью, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	До 10 000 руб.
Ответственное лицо	Высокий уровень организации питания	До 10 000 руб.
завхоз	За высокий уровень проведения инвентаризации	До 20 000 руб.
	За своевременное проведение конкурсных процедур	До 20 000 руб.
	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	До 20 000 руб.
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	До 20 000 руб.
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 20 000 руб.
	За высокий уровень работы по исполнению договоров	До 20 000 руб.
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 20 000 руб.
	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	До 20 000 руб.
Для категории по должности «служащие, рабочие»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений учреждения и территории к новому учебному году	До 20 000 руб.
	Высокое качество проведения генеральных уборок	До 20 000 руб.
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 20 000 руб.
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 20 000 руб.
	За качественную работу по благоустройству территории	До 20 000 руб.
	За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);	До 20 000 руб.
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	До 20 000 руб.

5.16. Основания премирования могут быть рассмотрены, как в отдельном порядке, так и в сумме.

## 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и производится в связи с чрезвычайными ситуациями.

6.2. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника при проведении платного лечения;

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя руководителя Образовательного учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи, а также приложения копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим.

6.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с Комиссией.

6.6. Выплата материальной помощи может производиться на основании приказа руководителя Образовательного учреждения.

## 7. МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРОБОТНАЯ ПЛАТА

7.1. Доплата до минимальной заработной платы, устанавливается ежемесячно на текущий год приказом руководителя в соответствии с действующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

## 8. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

8.1. Заработная плата работника дошкольной образовательной организации, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной трехсторонней комиссией Санкт-Петербурга.

8.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, включает в себя тарифную ставку (должностной оклад), а также доплаты, надбавки, премии.

8.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст.13 Трудового кодекса РФ два раза в месяц (12 и 27 числа каждого месяца).

## **9. ПРОФСОЮЗНЫЙ ВЗНОС**

9.1. Профсоюзные взносы являются основой формирования бюджета профсоюзной организации Образовательного учреждения. Профсоюзный взнос взимается ежемесячно в размере 1% от всей заработной платы работника-члена профсоюзной организации Образовательного учреждения.

## **10. НАЛОГ НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ**

10.1. Налог на доходы физических лиц (далее НДФЛ) – прямой федеральный налог. Исчисляется в процентах от совокупного дохода физических лиц за вычетом документально подтвержденных расходов, в соответствии с действующим законодательством

10.2. НДФЛ с заработной платы работников Образовательного учреждения, выдаваемой дважды в месяц: за первую половину и вторую половину месяца, перечисляется в бюджет лишь при окончательном расчете. Перечисление происходит один раз в месяц в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, в размере 13% от заработной платы работника. При этом учитываются все доходы, включая доплаты, надбавки, премии.

10.3. При расчете НДФЛ на основании заявления установленного образца и копиями необходимых документов работник Образовательного учреждения может получить льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящее Положение утверждается в одном экземпляре и хранится в кабинете заведующего Образовательным учреждением.

11.2. Положение вступает в силу со времени его утверждения заведующим Образовательным учреждением и действует бессрочно.

11.3. Положение доводится до сведения работников на Общем собрании под роспись.

11.4. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, вступают в силу в порядке, предусмотренном в действующем законодательстве. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, доводятся до сведения указанных в нем лиц не позднее 2 недель с момента вступления их в силу.

11.5. Контроль за правильным и своевременным исполнением настоящего Положения возлагается на заведующего образовательным учреждением.