

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «ЛЕСНОЕ» ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБДОУ детский сад «Лесное» Фрунзенского района Санкт-Петербурга)
188289, Ленинградская область, г. Луга, поселок пансионат «Зеленый бор»,
Д/с «Лесное», тел. 8-813-72-2-27-36**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Протокол № 2

от 15.12.2021г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ № 125 -0

от 15.12.2021г.

Документ подписан электронной подписью
ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД "ЛЕСНОЕ" ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА СПБ
заведующий ГБДОУ О.М. Дюкова
Дата создания: 10.01.2022 10:30:20

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ**

2021г.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда и порядке материального стимулирования работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Лесное» присмотра и оздоровления Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ д/с «Лесное»; образовательное учреждение; ОУ), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ) (гл.10 ст.57; гл.2, ст.111, ст.133-135, ст.143-147, ст.152-155; гл.52 ст.333; гл.55 ст.350) (далее ТК РФ);

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 567 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия

труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в Федеральных бюджетных автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2012 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 N 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»;

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 N 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации»;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28;

Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

Законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;

Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;

Законом Санкт-Петербурга «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" от 17.07.2013 N 448-81;

Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных

организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;

Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13.07.2007 N 1128-р Об утверждении «Методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;

Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»;

Распоряжением 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»;

Методическими рекомендациями по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к письму от 16.01.2014 № 03-20-8/14-0-0 «О направлении методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»);

Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге», заключенным правительством Санкт-Петербурга, общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединением организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» и региональным объединением

работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга»;

Письмом Министерства образования Российской Федерации от 03.03.1995 № 16-М «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования»;

Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 N ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»;

Уставом ГБДОУ детский сад «Лесное» Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

1.2. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

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

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника и применяемая при определении базового оклада;

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

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

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

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

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

молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы;

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

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

оценочный лист - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

премия – денежное материальное поощрение работника;

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

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

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

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

фонд оплаты труда работника (далее ФОТ работника) - фонд, складывающийся из должностного оклада компенсационных выплат;

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

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

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе ТК РФ.

1.3. При разработке данного Положения ГБДОУ д/с «Лесное» учтены следующие принципы:

- принцип соответствия законодательной базе системы образования Российской Федерации и Санкт-Петербурга в частности;

- принцип справедливого установления заработной платы за труд: равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при оплате труда;

- принцип создания равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- принцип обеспечения зависимости величины заработной платы каждого работника от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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

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

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- ✓ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- ✓ компенсационные выплаты;

- ✓ стимулирующие выплаты;

- ✓ премии.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4.1 Оплата труда за работу по внутреннему совместительству с занятием штатной должности производится согласно тарификационному списку ГБДОУ и оформляется отдельным трудовым договором.

Продолжительность работы по совместительству с занятием штатной должности в течение месяца не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.4.2 Оплата труда за совмещение должностей или за расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке ГБДОУ осуществляется на основании личного заявления работника, приказа заведующего образовательным учреждением. Размер оплаты труда за совмещение должностей или расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий указывается в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника в трудовом договоре с работником

1.4.3 Оплата труда по замещаемым должностям для педагогических работников производится на основании тарификационного списка ГБДОУ пропорционально отработанному времени, которое исчисляется часами. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со ст.333 ТК РФ и Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

1.4.4 Оплата труда по замещаемым должностям для служащих и работников, относящихся к категории «Рабочие» производится на основании тарификационного списка ГБДОУ пропорционально отработанному времени, которое исчисляется днями.

1.4.5 В случаях, если работник не был протарифицирован по замещаемой должности, оплата производится на основании дополнительной тарификации.

1.5 ГБДОУ д/с «Лесное» самостоятельно определяет виды материального стимулирования и их размеры в пределах полученных ассигнований.

1.6. Настоящее Положение определяет возможные виды материального стимулирования работников ГБДОУ д/с «Лесное» и порядок их установления.

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

1.7.1 Все виды материального стимулирования, не являющиеся обязательной частью заработной платы и выступающие в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к постоянной (базовой, гарантированной) части заработной выплаты, временным работникам (принятым по срочному трудовому договору) выплачивается при наличии денежных средств в ГБДОУ д/с «Лесное».

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

1.9. Основание для установления любого вида материального стимулирования является приказ руководителя ГБДОУ д/с «Лесное».

1.10. Установление премий, материальной помощи, выплат компенсационного, стимулирующего характера к ставке заработной платы работника ГБДОУ в пределах фонда надбавок и доплат ГБДОУ производится Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ (далее – Комиссия), состав которой избирается Общим собранием работников и утверждается руководителем ГБДОУ.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Порядком работы комиссии по установлению доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера ГБДОУ д/с «Лесное» на принципах коллегиальности, открытости, гласности, объективности и целостности оценки (приложение № 1 к Положению).

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

- в случае сокращения фонда надбавок и доплат образовательного учреждения;
- в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе руководителя ГБДОУ или в служебных записках руководителей структурных подразделений;
- на время отсутствия работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков;
- за нарушение инструкций любого вида (правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда) и трудовой дисциплины;
- за невыполнение режима дня воспитанников;
- за нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка;
- за замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.);
- за замечания по ходу внутреннего контроля;
- за наличие обоснованных жалоб от родителей.

1.12. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику ежемесячно на основании табеля учета рабочего времени и в дни, установленные для выплаты заработной платы (10 и 25 числа каждого месяца). Табели учета рабочего времени ведутся в ГБДОУ и сдаются в СПб ГКУ ЦБ два раза в месяц. Выплата заработной платы производится в валюте РФ (в рублях). Работодатель обязан выплачивать заработную плату посредством перечисления на указанный работником ГБДОУ счет в банке.

1.13 Согласно ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется в форме расчетного листка, утвержденного работодателем.

1.14 Согласно ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее трех месяцев со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ); при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п.п. 1, 2, подпункт «а» п. 3 и п. 4 ст. 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных

трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или при простое (ч.3 ст.157 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

1.15 Ответственность за задержку заработной платы заключается в применении администрации предприятия финансовых и иных санкций по нормам трудового кодекса, кодекса об административных правонарушениях и уголовного кодекса РФ— в зависимости от сроков и величины накопленной задолженности

1.16 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ГБДОУ д/с «Лесное».

1.17. Положение, а также изменения и дополнения к нему обсуждаются и принимаются на Общем собрании работников образовательного учреждения, после чего утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное».

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

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. ФОТ работников формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение ГБДОУ д/с «Лесное» для выполнения государственного задания, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

2.2. ФОТ работников состоит из ФДО и ФНД.

2.3. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

2.4. Размер ФНД образовательного учреждения устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств, в пределах бюджетных ассигнований в процентном соотношении к ФДО ГБДОУ д/с «Лесное».

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ.

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (ст.ст. 132, 144 ТК РФ).

3.1.1 Расчет должностного оклада руководителей, специалистов и служащих ГБДОУ д/с «Лесное».

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

Базовый оклад руководителей, специалистов и служащих образовательной организации рассчитывают по формуле: $Bo = B \times K1$, где:

Bo – размер базового оклада руководителя, специалиста или служащего;

B – размер базовой единицы, который устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации;

К1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста или служащего образовательной организации.

	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры	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

При этом применяют повышающие коэффициенты:

- ✓ коэффициент стажа работы – К2;
- ✓ коэффициент специфики работы – К3;
- ✓ коэффициент квалификации – К4;
- ✓ коэффициент масштаба управления – К5;
- ✓ коэффициент уровня управления – К6.

3.1.1.2 Коэффициент стажа работы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К2	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		0,33 ¹	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 ²	
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,05		

1- Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях 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- Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию.

3.1.1.3. Коэффициент специфики работы:

	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
КЗ	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0.20	Не учитывается
		Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ	Не учитывается	0.20	Не учитывается
		Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0.60	Не учитывается
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	30

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.1.1.4 Коэффициент квалификации:

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих)

	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К4	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			
		ведущий мастер сцены	Не учитывается	0,35	Не учитывается
		ведущий концертмейстер	Не учитывается	0,35	Не учитывается
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	Не учитывается
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	Не учитывается
		первая категория, II класс	0,20	0,20	Не учитывается
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	Не учитывается
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	Не учитывается
		кандидат наук	0,35	0,35	Не учитывается
		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

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

3.1.1.5. Коэффициент масштаба управления:

Устанавливается для руководителей ГБДОУ.

	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
		Уровень 1 - руководители	0.80
		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

При определении коэффициента масштаба управления учитываются:

- группа по оплате труда руководителя образовательной организации установленная в приложении 3 к Постановлению правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256(порядок отнесения к группам по оплате труда указан в приложении 1 к Методическим рекомендациям);

	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
К5	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

-объемные показатели, характеризующиеся масштабом управления образовательной организации, согласно приложению 4 к постановлению N 256.

3.1.16. Коэффициент уровня управления:

Устанавливается для группы руководителей ГБДОУ

	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0.70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0.50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0.30

Чтобы рассчитать должностной оклад руководящего работника, применяют формулу: $ДО_{рук} = Б_0 + Б_0 \times К3 + Б_0 \times К4 + Б_0 \times К5 + Б_0 \times К6$

где:

$Б_0$ – величина базового оклада

$К3$ – коэффициент специфики работы

$К4$ – коэффициент квалификации работника

$К5$ – коэффициент масштаба управления

$К6$ - коэффициент уровня управления

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$О_{сп} = Б_0 + Б_0 \times К_2 + Б_0 \times К_3 + Б_0 \times К_4,$$

где:

$О_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста;

$Б_0$ - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где:

O_c - размер должностного оклада служащего;

B_o - величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты устанавливаются руководителям, специалистам или служащим ГБДОУ д/с «Лесное» в размере согласно приложению 1 к Постановлению правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256.

3.1.2. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) работников ГБДОУ д/с «Лесное», отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент и исчисляется по формуле:

$ТС (O) - B \times T_k$, где:

$ТС (O)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблицы:

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

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 31.01.1985 N 31/3-30.

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 в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

4. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

4.1. Источниками формирования фонда материального стимулирования работников ГБДОУ д/с «Лесное» являются:

- 1) фонд надбавок и доплат ГБДОУ д/с «Лесное»;
- 2) экономия фонда оплаты труда работников ГБДОУ д/с «Лесное».

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

5.3. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонд оплаты труда работников ГБДОУ д/с «Лесное»;
- фонд надбавок и доплат ГБДОУ д/с «Лесное».

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ д/с «Лесное» – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и

фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку образовательного учреждения. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

4.5. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается учредителем ГБДОУ д/с «Лесное».

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

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

5. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

5.1. В ГБДОУ д/с «Лесное» могут быть установлены следующие виды материального стимулирования:

5.1.1 компенсационного характера:

- социальные доплаты компенсационного характера;
- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.1.2 стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.1.3 материальная помощь;

5.1.4 выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ д/с «Лесное» в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

5.2. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, определяется Комиссией и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ В ОДНОЙ И ТОЙ ЖЕ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Статьей 60.2 ТК РФ установлены три варианта выполнения работником дополнительной работы без освобождения его от основной работы в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены):

- совмещение профессий (должностей);
- по той же профессии (должности) путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Под расширением зон обслуживания и увеличением объема выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы понимается замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Выполнение дополнительной работы для замещения временно отсутствующего работника может быть во всех трех формах.

6.2. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа руководителя ГБДОУ д/с «Лесное» в процентном отношении от ФОТ работника и (или) в абсолютных величинах (в случае замещения – в часах).

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

7.1. Социальные выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки, которые предоставляются педагогическим и медицинским работникам, для которых ГБДОУ д/с «Лесное» является основным местом работы.

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

7.3. В ГБДОУ д/с «Лесное», согласно Приложения № 2 к данному Положению, могут быть установлены социальные выплаты компенсационного характера.

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

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

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам ГБДОУ д/с «Лесное», из фонда надбавок и доплат, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера (Приложение № 3):

8.1. Доплаты компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда ГБДОУ д/с «Лесное» в процентном отношении от ФОТ работника.

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

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

8.2 Размер и периодичность доплат компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливается Комиссией в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы в процентном отношении и (или) в абсолютных величинах, утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное», и оформляется отдельным приказом.

8.3. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни устанавливается Комиссией в соответствии со ст. 153 ТК РФ в размере не менее одинарной дневной (части оклада (должностного оклада) за день) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере не менее двойной

дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное», и оформляется отдельным приказом ежемесячно.

8.4. Размер и периодичность доплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в соответствии со ст.154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время по факту выполнения работы в процентном отношении от ФОТ работника –20 % за каждый час работы в ночное время от ставки (оклада (должностного оклада), утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное» и оформляется отдельным приказом ежемесячно.

8.5. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливается Комиссией, в зависимости от объема дополнительной работы, в процентном отношении от ФОТ работника и (или) в абсолютных величинах и утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное», оформляется отдельным приказом.

Такого вида доплаты могут устанавливаться:

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

Размер выплат компенсационного характера при выполнении работы не входящей в круг должностных обязанностей производится согласно Приложению № 4 к Положению.

8.6. Размер и периодичность доплат за разделение рабочего дня на части устанавливается Комиссией в соответствии со ст.ст. 105, 149 ТК РФ в процентном отношении от ставки заработной платы работника, утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное», и оформляется отдельным приказом.

8.7 Размер и периодичность доплат компенсационного характера за разъездной характер работы устанавливается Комиссией в соответствии со

ст. 149 ТК РФ в процентном отношении от ставки заработной платы работника и (или) в абсолютных величинах, утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное», и оформляется отдельным приказом.

8.9 Доплаты к должностному окладу руководителя ГБДОУ д/с «Лесное» за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом учредителя с учетом деятельности за отчетный период.

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

Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ д/с «Лесное» могут быть установлены выплаты стимулирующего характера (Приложение № 5):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (устанавливаются с учетом разработанных в образовательной организации и формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников);

- выплаты за качество выполняемых работ (устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации - для педагогических работников ГБДОУ д/с «Лесное» работающих за ставку заработной платы выплачивается к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы).

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

9.1. Надбавки педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников (Приложение № 6).

Эффективность деятельности педагогического работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

Основанием для выплат за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда является выполнение критериев оценки деятельности педагогических работников ГБДОУ д/с «Лесное».

Все педагогические работники образовательной организации ежемесячно заполняют лист самоанализа результативности профессиональной деятельности за текущий месяц.

Количество баллов конкретного педагогического работника определяется по среднему значению по итогам работы за отчетный период Комиссией с учетом самооценки самого педагогического работника, служебных записок старшего воспитателя и наличия индикаторов критерия (оценочный лист) в абсолютных величинах. О количестве подтвержденных набранных баллов педагогический работник знакомится под роспись в листе ознакомления. Надбавка устанавливается на текущий месяц.

О ежемесячной стоимости одного балла в текущем месяце педагогический работник знакомится дополнительно под роспись в листе ознакомления, который составляется по результатам деятельности Комиссии.

Расчет размера надбавки педагогического работника производится ежемесячно Комиссией в соответствии с Порядком расчета выплат по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (Приложение № 7) при наличии средств. Далее утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное» и оформляется приказом установленной формы.

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

При наличии письменных обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, взысканий, зафиксированных в приказах руководителя ГБДОУ д/с «Лесное», надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями деятельности педагогического работника могут быть отменены.

В случае снятия взыскания до, решением Комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника надбавка за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда по эффективным показателям его деятельности устанавливается с даты, следующей за датой приказа по отмене дисциплинарного приказа.

9.2. Расчет размера надбавки непедагогического работника производится ежемесячно Комиссией в абсолютных величинах, в соответствии показателям эффективности деятельности непедагогических работников (Приложение № 8) при наличии средств. Далее утверждается руководителем ГБДОУ д/с «Лесное» и оформляется приказом установленной формы.

Такого вида надбавки могут устанавливаться:

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

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

соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии.

9.3. Надбавки к должностному окладу руководителя ГБДОУ д/с «Лесное» за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются Распоряжением администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.

9.4 Выплаты стимулирующего характера распределяются по результатам деятельности работников исходя из среднего показателя количества баллов и осуществляются ежемесячно с учетом суммы выделенных средств доплат и надбавок.

9.5 При распределении выплат стимулирующего характера следует соблюдать следующие пропорции: не менее 20 % - административно-управленческому персоналу, не менее 20 % - педагогическому персоналу, не менее 60 % - учебно-вспомогательному персоналу, рабочим и служащим.

9.6 Сотрудникам, работающим по внешнему совместительству выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере 50% от количества набранных баллов, согласно отработанного времени.

10. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

10.1. Премирование - дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы.

10.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ д/с «Лесное» в улучшении результатов работы образовательной организации.

10.3. Денежные средства на дополнительное вознаграждение (премии) работников ГБДОУ д/с «Лесное» в условиях вступления в силу эффективных контрактов с работниками выделяются в случаях:

- экономии фонда надбавок и доплат ГБДОУ д/с «Лесное»;
- экономии фонда должных окладов и фонда рабочих ставок образовательной организации;

- дополнительное финансирование по распоряжению учредителя ГБДОУ д/с «Лесное».

10.4. Премирование работников есть право, а не обязанность администрации ГБДОУ д/с «Лесное» и зависит, в частности, от финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

10.5. Премирование руководителя ГБДОУ д/с «Лесное» производится на основании решения администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

10.6. В ГБДОУ д/с «Лесное» может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.

Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и др.) при безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией.

Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника образовательной организации, при наличии средств в фонде заработной платы.

10.7. Премирование работников производится на основании приказа заведующего ГБДОУ д/с «Лесное». Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается заведующим образовательной организации.

10.8. Премии, вне зависимости от их вида, устанавливаются в абсолютной величине.

10.9. Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия администрацией ГБДОУ д/с «Лесное» решения о назначении и выплате премии в установленном порядке.

10.10. Премии недавно принятым на работу сотрудникам устанавливаются по усмотрению администрации ГБДОУ д/с «Лесное».

10.11. Основными условиями построения системы премирования ГБДОУ д/с «Лесное» являются:

-справедливость (сбалансированность занятости и интенсивности труда с размером премии);

-возможность прямого (непосредственного) влияния работников ГБДОУ на величину (повышение, или снижение) показателей премирования.

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

10.12. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, административно-управленческий персонал представляет заведующему ГБДОУ служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

Условия, при которых премия не начисляется или снижается:

- невыполнение обязанностей, предусмотренных различного рода инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка;

- нарушение безопасности и противопожарной защиты;

- не соблюдение санитарных норм и правил;

- невыполнение приказов и распоряжений администрации ГБДОУ д/с «Лесное»;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу работодателя;

- нарушение воспитательно-образовательного процесса по вине работника;

- отсутствие работника на работе более 50% рабочего времени расчетного периода.

10.13. Основные показатели деятельности при текущем премировании :

Категория работников	Основание премирования
Заместитель заведующего	За проведение инвентаризации без выявленных нарушений За своевременное проведение конкурсных процедур

<p>по АХР, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, врач, старшая медицинская сестра</p>	<p>За качество осуществления хозяйственной деятельности За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ГБДОУ За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда За высокий уровень работы по исполнению договоров высокое качество подготовки и организации ремонтных работ За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году</p>
<p>Старший воспитатель</p>	<p>Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ГБДОУ Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебной деятельности) Качественная организация работы педагогического совета и т.д. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ГБДОУ Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе Уровень оформления методической документации Добросовестное выполнение инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций Использование в работе новых, передовых образовательных технологий Участие и победы в районных, городских конкурсах Представление опыта работы ГБДОУ, педагогов образовательного учреждения на разных уровнях Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж детского сада Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов</p>
<p>воспитатели</p>	<p>Добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей Организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций Своевременное и качественное оформление документации Отсутствие задолженности по родительской плате Использование в работе новых, передовых образовательных технологий Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада Участие и победы в районных, городских конкурсах Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнении плана по детодням и низкий процент заболеваемости Отсутствие жалоб со стороны родителей Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов</p>
<p>Педагогические работники</p>	<p>Добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей Организация предметно-пространственной развивающей среды Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций Своевременное и качественное оформление документации Использование в работе новых, передовых образовательных технологий Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада Участие и победы в районных, городских конкурсах Отсутствие жалоб со стороны родителей Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов</p>
<p>служащие</p>	<p>Добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей</p>

	<p>Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря</p> <p>Активное участие в учебной и общественной деятельности ГБДОУ</p> <p>Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнении плана по детодням и низкий процент заболеваемости</p> <p>Качественное выполнение своих должностных обязанностей</p>
Рабочие, уборщики служебных помещений	<p>Добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей</p> <p>Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря</p> <p>Качественное выполнение своих должностных обязанностей</p> <p>Оперативное выполнение заявок</p> <p>Помощь в организации учебно-воспитательной деятельности</p> <p>Содержание помещений и территории ГБДОУ, инвентаря в соответствии с требованиями санитарных правил</p>
Работники всех категорий	<p>Добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей</p> <p>Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря</p> <p>Качественное выполнение своих должностных обязанностей</p> <p>Оперативное выполнение заявок</p>

10.14 Основания для единовременного премирования работников:

Категория работников	Основание премирования
Все категории работников	в связи с праздничными датами
Все категории работников	по итогам работы за отчетный период
Все категории работников	в связи с юбилейными датами работника (55, 60, 65,70-летием)
Все категории работников	в связи с юбилейным датам ГБДОУ и профессиональными праздниками.
Административный персонал	<p>За большой объем работ, организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ ГБДОУ. За высокий уровень работы по исполнению договоров.</p> <p>За качественную подготовку ОУ к новому учебному году</p>
Педагогические работники	За большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ ГБДОУ, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности ГБДОУ, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации ГБДОУ.
Иные специалисты (медицинский персонал)	За большой объем работ, выполнение дополнительной работы, Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.
Служащие, рабочие	За высокие достижения в труде, выполнение дополнительной работы, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности ГБДОУ, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации ГБДОУ, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

10.15 Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной

рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

10.16 Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносит заведующий ГБДОУ д/с «Лесное» и Общее собрание работников образовательной организации.

Основанием для формирования предложения заведующего ГБДОУ о размере премиальных выплат педагогическим работникам является письменное мнение старшего воспитателя.

Основанием для формирования предложения заведующего ГБДОУ о размере премиальных выплат служащим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части.

Основанием для формирования предложения заведующего ГБДОУ о размере премиальных выплат рабочим является письменное мнение заведующего хозяйством.

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

11. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

11.1. Материальная помощь оказывается сотрудникам ГБДОУ д/с «Лесное», находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника и при наличии финансирования.

11.2 Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим ГБДОУ.

11.3 Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

	мотивация для оказания материальной помощи	сумма в рублях
1	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети)	до 100% ФОТ работника
2	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника ГБДОУ	до 100% ФОТ работника

3	При рождении ребенка	до 100% ФОТ работника
---	----------------------	-----------------------

11.4. Выплата материальной помощи производится на основании распорядительного акта заведующего образовательной организацией.

12. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ НА ДОВЕДЕНИЕ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГБДОУ д/с «Лесное» В ПОЛНОЕ СООТВЕТСТВИЕ С РЕГИОНАЛЬНЫМ СОГЛАШЕНИЕМ О МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ.

12.1. Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ д/с «Лесное» в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге (на текущий период) устанавливается работникам образовательного учреждения по результатам утверждения тарификационного списка, при условии, что эти работники отработали норму рабочего времени и исполнили трудовые обязанности (нормы труда).

12.2. В соответствии с решением Губернатора Санкт-Петербурга выполнение условий Соглашения обеспечивается за счет средств ФНД ГБДОУ д/с «Лесное».

12.3. Размер минимальной заработной платы включает в себя:

- ставку (должностной оклад) работника образовательной организации в соответствии с тарификационным списком;
- доплаты компенсационного характера;
- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ д/с «Лесное» в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

12.4 Выплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику Учреждения заработной платой (без учета компенсирующих и стимулирующих выплат) за истекший месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной

Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом

12.5. Размер выплаты на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ д/с «Лесное» в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливается Комиссией и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

12.6 В случае повышения должностного оклада сотрудника свыше установленной Региональным соглашением минимальной заработной платы (учитывая основную нагрузку сотрудника, определенную трудовым договором) издается приказ о прекращении выплаты с даты изменения условий назначения указанной доплаты.

Порядок работы комиссии по установлению доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1. Стимулирующие выплаты распределяются Комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего ГБДОУ.

2. Комиссия создается приказом руководителя образовательного учреждения.

3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим положением.

4. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть меньше 5 человек.

5. В состав комиссии входят:

- Старший воспитатель
- Завхоз
- заместитель заведующего по АХР
- Члены коллектива, включенные в состав комиссии путем выборов на Общем собрании работников.

6. На первом заседании Комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря.

6.1. Председатель Комиссии:

- Проводит заседания Комиссии
- Распределяет обязанности между членами комиссии
- Предварительно изучает документы и представляет их на заседании комиссии.

6.2. Секретарь Комиссии:

- Оказывает содействие председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания.

- Решает организационные вопросы, связанные с подготовкой и проведением заседания Комиссии.

- Уведомляет членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседаний, повестке дня.

- Оформляет протоколы заседаний Комиссии.

6.3. Комиссия:

- Рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

- Осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов.

- Запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности.

- Принимает решения о соответствии количества баллов установленным критериям.

- На основании всех материалов Комиссия определяет максимальное количество баллов каждому работнику.

7. Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания воспитанников, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне Образовательного учреждения (локальный акт).

8. Выплаты стимулирующего характера распределяются по предоставленным в Комиссию листам самоанализа до 20 числа каждого месяца, а также с листами самоанализа в комиссию сдаются подтверждающие материалы: итоги контроля, справки, отсутствие/наличие жалоб и взысканий и т.д.

9. Комиссия предоставляет итоговую оценочную ведомость (протокол) с представленными документами и подсчетом баллов до 25 числа каждого месяца.

10. Комиссия принимает решение об установлении выплаты стимулирующего характера и её размере большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее 3-х членов комиссии.

11. Решение оформляется протоколом, на основании протокола, руководитель образовательной организации издает приказ о назначении выплаты стимулирующего характера.

12. Стимулирующая часть Фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ГБДОУ в пределах выделенного финансирования, в соотношении 50% - педагогический персонал и 50% - административно-хозяйственный персонал. Дополнительно каждая часть выплаты стимулирующего характера, предназначенная для определенной категории работников делится в соотношении 70% (на выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (в соответствии с критериями эффективности для каждой группы работников) и 30% - премиальные выплаты по итогам работы.

13. Расчет стоимости 1балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст.} / (N1+N2+N3.....+N30), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла

ФОТ ст – стимулирующая часть ФОТ

N1, N2, N3.....N30 – суммарное количество баллов 1 педагогического работника.

14. Расчет стимулирующей выплаты, конкретного работника производится по формуле: Стимулирующая выплата = S*кол-во набранных баллов сотрудником.

Социальные выплаты компенсационного характера устанавливаемые в ГБДОУ

Наименование	Размер выплат	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Период	Основание
Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	<p>Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании -2000 руб.</p> <p>Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена -1500 руб.</p>	<p>впервые получили высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;</p> <p>впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;</p> <p>состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся их основным местом работы</p>	<p>Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующем полученному образованию</p>	<p>Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256,</p> <p>Распоряжение учредителя ГБДОУ</p>
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского	50% (пятьдесят процентов) от стоимости единого месячного проезда (трамвай, троллейбус,	молодой специалист со стажем педагогической работы до 3-х лет, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего	Ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет	п.5 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»

транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования		Распоряжение учредителя ГБДОУ
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	Педагогические и медицинские работники, для которых ГБДОУ является основным местом работы	один раз в пять лет	п.6 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение учредителя ГБДОУ
Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Специалисты с высшим медицинским образованием-5200 руб. Специалисты со средним медицинским образованием-2600 руб.	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга для которых ГБДОУ является основным местом работы	ежемесячно	В соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. N 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

Перечень и размер выплат компенсационного характера

вид выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	основания
п. 8.1 компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Повышающий коэффициент от должностного оклада до 0,12 % (двенадцать процентов) по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда Указанная выплата работникам производится при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.	Ст.147 ТК РФ Карты специальной оценки условий труда (далее СОУТ), проведенной в ГБДОУ в соответствии с: Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» Приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» п.8.1. настоящего Положения
п. 8.2 За сверхурочную работу	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере	Ст.152 ТК РФ п.8.2 настоящего Положения
п. 8.3 Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	в размере не менее одинарной дневной (части оклада (должностного оклада) за день) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере не менее двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	ст.ст.111, 153 ТК РФ п.8.3. настоящего Положения
п. 8.4 Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	20 % (двадцать процентов) от ставки (оклада, должностного оклада) заработной платы за каждый час работы в ночное время	ст.154 ТК РФ постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" п.8.4. настоящего Положения

<p>п. 8.5 выплаты, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных</p>	<p>в процентном отношении от ФОТ работника и (или) в абсолютных величинах</p>	<p>п.8.6. настоящего Положения и Приложение № 3 к Положению</p>
<p>п. 8.6 Выплата за разделение рабочего дня на части</p>	<p>15% (пятнадцать процентов) от ставки заработной платы</p>	<p>ст.ст. 105, 149 ТК РФ</p>
<p>п. 8.7 Денежная компенсация за разъездной характер работы за пределами Лужского района Ленинградской области специалистам ГБДОУ для которых ОУ является основным местом работы</p>	<p>25 % (двадцать пять) процентов от ставки заработной платы</p>	<p>ст. 149 ТК РФ</p>

Размер выплат компенсационного характера при выполнении работы не входящей в круг должностных обязанностей

Наименование выплаты	Размер выплаты	Категория работников	Срок выплаты
работа с различными электронными базами и программами («Параграф», работа с сайтом учреждения, программой «Меркурий», в системе ЕИРИЦ, АИС ГЗ и др.)	До 5 000 руб.	специалист по кадровому делопроизводству, специалист по охране труда, старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР, документовед	ежемесячно
Работа с табелем учета рабочего времени, с табелем учета посещаемости детей	До 3 000 руб.	специалист по кадровому делопроизводству, документовед	ежемесячно
За сбор, оформление договоров, систематизацию и регистрацию заявлений родителей и составление документации	До 5 000 руб.	старший воспитатель	ежемесячно
составление ежемесячных отчетов по компенсации родительской платы, вакантных местах в ГБДОУ	До 3 000 руб.	старший воспитатель	ежемесячно
Ведение воинского учета и мобилизационной подготовки	До 3 000 руб.	специалист по кадровому делопроизводству	ежемесячно
Исполнение функций контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов)	До 10 000 руб.	заместитель заведующего по АХР	ежемесячно
Организация комплексной работы по пожарной безопасности (разработка и ведение нормативной документации, подготовка проектов приказов, и др.)	До 5 000 руб.	заведующий хозяйством	ежемесячно
Организация комплексной работы по ГО и ЧС (разработка и ведение нормативной документации, подготовка проектов приказов, и др.)	До 5 000 руб.	заведующий хозяйством	ежемесячно
Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	До 9 000 руб.	водитель	ежемесячно
Осуществление мытья автомобиля	До 3 000 руб.	водитель	ежемесячно
Обслуживание наружных инженерных сетей (прочистка канализационной системы, ЦСО, ГВС, ХВС)	До 4 000 руб.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	ежемесячно
Уход за комнатными или садовыми цветами	До 2 500 руб.	уборщик служебных помещений	ежемесячно
Расширение должностных обязанностей (уборка помещений склада, уборка банно-прачечного	До 3 000 руб.	кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	ежемесячно

комплекса)			
За уборку дополнительной территории общего пользования	До 3 000 руб.	помощник воспитателя	ежемесячно
За уборку санузла общего пользования	До 3 000 руб.	помощник воспитателя	ежемесячно
Ответственный за дизель-генератор	До 3 000 руб.	электромеханик	ежемесячно
Оформление документов и медицинских карт воспитанников	До 8 000 руб.	врач, медицинские сестры	ежемесячно
приготовление блюд с учетом индивидуальных особенностей детей в связи с медицинскими показаниями	До 4 500 руб.	повар	ежемесячно
Уборка помещений ГБДОУ после ремонтных работ	До 5 000 руб.	все категории работников	единовременно
Выполнение работ по благоустройству земельного участка ГБДОУ: озеленение, покраска оборудования, уход за цветниками, оформлении участка	До 5 000 руб.	для работников в должностные обязанности, которых данный вид работ не входит	единовременно

выплаты стимулирующего характера

вид выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	ссылка на законодательные, локальные акты и документы
Выплаты педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты в соответствии с эффективными показателями	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого показателя критерия занимаемой должности Устанавливаются в абсолютных цифрах	Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 года № 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» п.9.1. настоящего положения
Выплаты педагогическим работникам за качество выполняемых работ в соответствии с эффективными показателями	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого показателя критерия занимаемой должности Устанавливаются в абсолютных цифрах	Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 года № 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» п.9.1. настоящего положения
Выплаты непедагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты в соответствии с эффективными показателями	В пределах размеров, соответствующих видам надбавок для занимаемой должности. Устанавливаются в процентном соотношении к ФОТ или в абсолютных цифрах	п.9.3.настоящего Положения СП 2.4.3648-20 от 28.09.2020 № 28
Выплаты непедагогическим работникам за качество выполняемых работ в соответствии с эффективными показателями	В пределах размеров, соответствующих видам надбавок для занимаемой должности. Устанавливаются в абсолютных цифрах	п.9.3.настоящего Положения
Выплаты к должностному окладу руководителя за интенсивность и высокие результаты в соответствии с эффективными показателями	Устанавливаются в абсолютных цифрах	Приказ учредителя ГБДОУ

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п		Показатели	Количество баллов	Балл по решению комиссии
1	Посещаемость детьми Учреждения, за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	Процент посещаемости от 91 до 100	До 5	
		Процент посещаемости от 80 до 89,9	До 3	
2	Высокое качество образовательного процесса:	- Создание предметно-пространственной среды (наличие в ППС нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели, месяца и его пополнение)	до 5	
		- Дополнительное образование детей (кружковая работа)	до 10	
		- Наличие портфолио на каждого воспитанника и его пополнение	до 5	
3	Обеспечение доступности качественного образования:	- Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проекта, отчётная документация по проекту)	до 10	
		- Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	до 10	

4	Непрерывное повышение профессионального мастерства:	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки - Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни) - Участие в инновационной деятельности - Наличие интернет-публикаций на сайтах имеющих регистрацию. 	до 10	
		<ul style="list-style-type: none"> - участие воспитателя в подготовке воспитанников к персональному участию в конкурсах (при наличии сертификатов, дипломов участника, победителя) <p>Городской уровень Районный уровень Общероссийский уровень Федеральный уровень</p>	(с учетом очного и заочного статуса)	
5	Участие воспитанников ГБДОУ в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов участника, победителя)	<p>Городской уровень Районный уровень Общероссийский уровень Федеральный уровень</p>	<p>от 5 до 10 от 5 до 10 от 5 до 20 от 5 до 30</p> <p>(с учетом очного и заочного статуса)</p>	
6	Особый вклад в развитие ГБДОУ:	- Организация и проведение открытых занятий,	до 5	
		- Участие в праздниках, развлечениях (другая группа)	до 5	
7	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	До 5	
8	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся:	-применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	До 5	

		- Отсутствие травматизма воспитанников	До 5	
9	Нарушения:	<ul style="list-style-type: none"> - Ведение документации (своевременное и качественное ведение необходимой документации) - замечания по соблюдению санэпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей, мытье игрушек, маркировка); - нарушения в обеспечении охраны жизни и здоровья детей (наличие травматизма) 	От -10 до - 100	

Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам

1.1. Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (далее – Порядок расчета) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Лесное» присмотра и оздоровления Фрунзенского района Санкт-Петербурга разработан в соответствии с:

- Распоряжением Комитета по образованию правительства 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»;

- штатным расписанием ГБДОУ.

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

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

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

СБ – стоимость 1 балла,

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

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

$$\text{СБ} = \text{НП} / \text{ОБ},$$

где СБ – стоимость 1 балла,

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

ОБ – общее количество баллов всех педагогических работников ГБДОУ.

приложение № 8
к «Положению о системе оплаты труда
и порядке материального стимулирования
работников»

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20__

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат
старшего воспитателя:**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	До 3	
2	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	До 3	
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	До 3	
4	Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, рабочих программ, образовательной программы, положений и т.д.)	До 3	
5	Реализация годового плана деятельности детского сада в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	До 5	
6	Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников	До 3	

7		Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	До 3	
8	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	-применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению - Отсутствие травматизма воспитанников	До 5	
9	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	До 5	
10	Непрерывное повышение профессионального мастерства:	- Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки - Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни) - Участие в инновационной деятельности - Наличие интернет-публикаций на сайтах имеющих регистрацию.	до 10	
11		Уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля) - Отсутствие конфликтов, жалоб - Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе - Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат
помощникам воспитателя:**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Средняя посещаемость детьми Учреждения, за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: Процент посещаемости от 91 до 100 Процент посещаемости от 80 до 89,9	до 5 до 3	
2	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	От 7 до 35	
3.	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды	До 10	
4.	Уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля) - Отсутствие конфликтов, жалоб - Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе - Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	От -10 до - 100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
повару**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	до 20	
3	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня	до 10	
4	Соблюдение условий хранения продуктов питания	До 20	
5	Уровень исполнительской дисциплины:	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20__

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
кухонному работнику**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	до 20	
3	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	до 20	
4	Соблюдение правил первичной обработки овощей.	До 10	
5	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
специалист по кадровому делопроизводству, делопроизводитель**

№п/ п	Показатели	Возмож ный балл	Балл по решени ю комисс ии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Строгое соблюдение и своевременная сдача отчетности	до 20	
3	Взаимодействие со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, администрация города и др.)	до 10	
4	Ведение архивной документации	до 20	
5	Уровень исполнительской дисциплины	От – 10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
специалисту по охране труда**

№ п/п	показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда;	10	
2	за осуществление контроля за соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда	10	
3	за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	5	
4	за отсутствие несчастных случаев в образовательном учреждении	5	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20__

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
машинисту по стирке белья**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Помощь в помывке детей (в летний период)	до 10	
3	Сохранность технологического оборудования, инвентаря.	до 10	
4	Выполнение швейных работ	до 30	
5	Своевременное устранение пришедшего в негодность имущества	До 10	
5	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
уборщику служебных помещений**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 30	
2	Сохранность уборочного инвентаря	до 10	
3	Генеральная уборка	до 10	
4	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20__

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
уборщику территории**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Сохранность инвентаря	до 10	
3	Уборка контейнерных площадок	До 10	
4	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Изготовление оборудования для воспитательно-образовательного процесса, оперативный ремонт оборудования	до 30	
3	Сохранность оборудования, инвентаря, инструментов	до 10	
4	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
медицинской сестре, врачу-педиатру, медицинской сестре автохозяйства**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Обеспечение высокой посещаемости детей: Процент посещаемости от 91 до 100 Процент посещаемости от 80 до 89,9	до 10	
2	Пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей: -подготовка информации для родителей в уголки для родителей -выступление на родительском собрании -оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни: проведение бесед с воспитанниками	до 40	
3	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
4	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
инструктору по ЛФК, медсестре-массажисту**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей: -подготовка информации для родителей в уголки для родителей -выступление на родительском собрании	до 40	
3	Сохранность имущества и оборудования	до 10	
4	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20__

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
водителю**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Безаварийное вождение	до 30	
2	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
3	Содержание транспорта в технически исправном состоянии	до 20	
4	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
кладовщику**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Сохранность оборудования, мягкого инвентаря и др.	до 20	
3	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	до 20	
4	Ведение документов строгой отчетности	до 10	
5	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20__

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
электромеханику**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Поддержание в рабочем состоянии электрооборудования в Учреждении, своевременное подключение нового оборудования.	до 10	
3	Сохранность оборудования	до 10	
4	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20 _____

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
механику**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	
2	Обеспечение безаварийной и надежной работы транспортных средств, их правильная эксплуатация, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание.	до 30	
3	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	

Набранное количество баллов: _____

дата заполнения « _____ » _____ 20__

ФИО _____

подпись _____

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
административного персонала**

№п/п	Показатели	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1	Разработка локальных актов, оформление нормативно-правовой базы	до 20	
2	Сохранность имущества и материальных ценностей	до 10	
3	Создание безопасных условий для воспитательно-образовательного процесса	до 30	
4	Качественная организация летней оздоровительной кампании	до 30	
5	Качественное ведение документации	до 20	
6	Своевременное составление и сдача отчётности	до 20	
7	Отсутствие нарушений в структурных подразделениях	до 20	
8	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 30	
9.	Уровень исполнительской дисциплины	От -10 до -100	
10	Своевременное выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	до 20	

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

с положением о системе оплаты труда и порядке материального стимулирования работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Лесное» присмотра и оздоровления Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Положение изучил и обязуюсь выполнять:

№ п/п	Ф.И.О.	Дата	Подпись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			

18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			