

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 4 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга**

197760, Санкт-Петербург, г. Кронштадт, ул. Зосимова, д. 4, литера А, ИНН 7818010805, КПП 784301001, тел\факс (812) 311-61-10

**РАССМОТРЕНО**

На общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от 04.04.2014 г.

**ПРИНЯТО**

Советом ГБДОУ  
Протокол № 2 от 04.04.2014 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета

 Е.А. Ульшина  
07.04.2014 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий ГБДОУ детский сад № 4  
Кронштадтского района Санкт-  
Петербурга

 А.З. Горчакова  
Приказ № 35-Д от 07.04.2014 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 4 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
КРОНШТАДТСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

(новая редакция)

Санкт-Петербург  
2014 г.

## РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 4 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ), финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (далее – Положение) устанавливает единые принципы оплаты труда работников с учетом специфики организации труда, определяет порядок оплаты труда работников ГБДОУ и является локальным нормативным актом ГБДОУ.

1.2. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

Установление и изменение систем оплаты труда работников ГБДОУ осуществляются с учетом действующего законодательства:

– Трудовым Кодексом Российской Федерации, от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (от 29 декабря 2012 г.);

– реализацией Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р,

реализацией Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г., протокол N 11)

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 04.07.2003 № 95-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» в редакции от 25.11.2013 с изменениями, вступившими в силу с 25.11.2013;

– Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» с изменениями от 21 декабря 2013 г. N 358-ФЗ;

– Законом Санкт-Петербурга от 27 ноября 2013 г. N 654-102 "О бюджете Санкт-Петербурга на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов" (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 20 ноября 2013 года);

– Законом Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 107-24 «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, учреждений социального обслуживания населения и учреждений здравоохранения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (в ред. Законов Санкт-Петербурга от 26.12.2007 № 692-134, от 19.01.2011 № 782-12, от 21.10.2011 № 595-119, от 28.06.2012 № 373-61).

– Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с изменением от 25.03.2013 N 257;

– Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

– Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

– Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

– Приказом Министерства образования РФ от 01.03.2004 № 945 «О режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений»;

1.3. Система Оплаты труда работников ГБДОУ включает в себя размеры должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих, тарифной ставки (оклада) для рабочих, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенных в соответствии с:

– Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" с изменениями на 31 мая 2011 г. (далее - ЕКС);

– Приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" Зарегистрировано в Минюсте РФ 23 мая 2014 г.

– Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 26.06.2013);

– Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011) ((с изменениями на 27 декабря 2013 года) (редакция, действующая с 1 января 2014 года));

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», с изменениями на 29 февраля 2012 года»;

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13 марта 2014 года N 165 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671»

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2007 № 1055 «О мерах по реализации Закона Санкт-Петербурга «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (в ред. Постановлений Правительства Санкт-Петербурга от 31.03.2008 № 301, от 05.05.2011 № 557, от 30.01.2012 № 73)

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» в редакции от 10 декабря 2012;

– Распоряжение Правительство Санкт-Петербурга от 23 апреля 2013 г. N 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты»)» изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»

– Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 02.12.2005 № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в ред. от 12.2012);

– Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга «Об утверждении примерных показателей эффективности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 09.08.2013 № 1810-р

– Распоряжение Комитета по образованию N1862-р от 20.08.2013 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»

– Распоряжение Комитета по образованию N2304-р от 03.10.2013 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию»

– Распоряжение Комитета по образованию N2261-р от 26.09.2013 «Об утверждении Плана информационного сопровождения мероприятий по введению эффективного контракта с руководителями и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования детей и среднего профессионального образования Санкт-Петербурга на 2013-2014 годы»

– Распоряжениями администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга, Уставом ГБДОУ и иными нормами действующего законодательства в части оплаты труда работников бюджетной сферы и настоящим Положением.

1.4. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

1.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 1.5.1. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по образованию и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в ГБДОУ в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях обеспечения порядка и дисциплины в течение образовательного процесса.

1.6. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

#### 1.7. Положение вводится в целях:

– повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ГБДОУ, в выполнении установленного государственного задания;

– повышения мотивации к качественному труду всех сотрудников ГБДОУ;

– создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;

– привлечения молодых специалистов;

– обеспечения взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;

– создания стимулов для повышения профессионального уровня;

– достижения упорядоченности системы оплаты труда;

– оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня выплат стимулирующего характера;

– мнения представительного органа работников.

#### 1.8. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

– равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

– создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работников;

– обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

– систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в ГБДОУ;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

**1.9. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:**

- **окладная система оплаты труда** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

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

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

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

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- **фонд оплаты труда (далее – ФОТ)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- **фонд должностных окладов (далее – ФДО)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда; денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда; применяется при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

**надбавка** – дополнительная денежная выплата, направленная на стимулирование работников к повышению квалификации, росту уровня профессионализма и мастерства, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.), а также компенсирующая выплата за интенсивный/напряженный труд, за специальный режим работы и др.;

**премия** – поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

- **профессионально-квалификационные группы** – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

**молодой специалист** - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего 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;

**заявитель** - гражданин, являющийся работником государственного учреждения, относящийся к категориям работников, подавший заявление и документы, определенные настоящим Положением, в

исполнительный орган государственной власти Санкт-Петербурга, осуществляющий назначение дополнительных мер социальной поддержки;

1.10. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ГБДОУ производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.11. Должностные оклады и ставки заработной платы выплачиваются за выполнение обязанностей, определяемых трудовыми договорами, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками и иными документами без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Размер должностного оклада является обязательством работодателя перед работником.

1.12. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Все денежные средства Работнику перечисляются на его лицевой счет, открытый в ОАО «Банк «Санкт-Петербург» 25 числа текущего месяца и 10 числа. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

#### **1.15. Тарификация работников и порядок ее проведения**

1.15.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБДОУ, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Приложением 6 к Методическим рекомендациям. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 7 к Методическим рекомендациям).

1.15.2. Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим ГБДОУ с учетом мнения профсоюзного органа (Совета ГБДОУ) и доводятся до администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

1.15.3. Приказом заведующего создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе заместителя заведующего, занимающегося вопросами кадров, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых заведующим к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является заведующий или назначенный им заместитель заведующего.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

1.15.4. Тарификация работников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.16. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ГБДОУ с работником.

1.16.1. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе, и реко-

мендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н.

1.16.2. Условия оплаты труда заведующего ГБДОУ устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

1.17.3. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ГБДОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

1.18. Положение рассматривается на общем собрании работников ГБДОУ, принимается Советом ГБДОУ, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

1.19. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБДОУ на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.20. Введение в ГБДОУ системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.21. Если какой-либо из пунктов настоящего Положения вступает в противоречие с действующим законодательством, ГБДОУ руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.

## **РАЗДЕЛ 2. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга**

2. Размеры повышающих коэффициентов для определения величины должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБДОУ устанавливаются в соответствии со Схемой расчета согласно Приложению № 1.

### **2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент**

2.1.1. Базовый оклад является составной частью должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ и определяется как произведение размера базовой единицы на величину базового коэффициента.

2.1.2. Размер базовой единицы, применяемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) руководителей, специалистов и рабочих ГБДОУ устанавливается в порядке, предусмотренном законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2.1.3. Уровень образования руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ, которым устанавливается базовый оклад, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца об образовании без предъявления требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением медицинских работников.

2.1.4. Документы государственного образца о соответствующем уровне образования, являются основанием для установления базового коэффициента в соответствии с законом Санкт-Петербурга № 531-74.

2.1.5. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:  $B_0 = B \times K_1$ ,

где:  $B_0$  – размер базового оклада работника;  $B$  – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок

$K_1$  – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника согласно приложению № 1.

### **2.2. Повышающие коэффициенты**

2.2.1. Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты.

### **2.3. Коэффициент стажа (K2)**

2.3.1. Коэффициент стажа работы устанавливается для специалистов и служащих в соответствии с приложением № 1

2.3.2. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп.

- педагогическим работникам - стаж педагогической работы, исчисленный в порядке, предусмотренном системой оплаты труда работников отрасли «Образование», Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

- специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.3.3. При определении должностного оклада руководителей всех уровней, иным работникам, занимающим должности, приравненные к должности руководителя, и рабочим коэффициент стажа при определении должностного оклада, тарифной ставки (оклада) не применяется.

2.3.4. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

#### **2.4. Коэффициент специфики работы (К3)**

Коэффициенты специфики работы включают в себя коэффициенты, отражающие опасные для здоровья и тяжелые условия труда и прочие условия, определяющие коэффициент специфики.

2.4.1. Размеры коэффициентов специфики работы для работников различных категорий работников указаны в приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению

2.4.2. Конкретный перечень работников ГБДОУ, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем ГБДОУ с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ.

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

#### **2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)**

Коэффициент квалификации применяется для исчисления должностных окладов руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации, работникам, имеющим ученую степень, ведомственный знак отличия в труде, а также лицам, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии их соответствия профилю учреждения и занимаемой должности.

2.5.2. Коэффициент за квалификационную категорию руководителям и специалистам ГБДОУ определяется на основе квалификационных категорий, присвоенных указанным работникам, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.3. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР по выбору работника ГБДОУ в соответствии с приложениями № 1 и № 6.

2.5.4. Руководителям, специалистам и служащим ГБДОУ, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР, ведомственного знака отличия в труде, при определении коэффициента квалификации учитывается только один из данных коэффициентов по выбору работника ГБДОУ.

#### **2.6. Коэффициент масштаба управления (К5).**

2.6.1. Заработная плата руководителя ГБДОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителю ГБДОУ в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителя, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости ГБДОУ.

2.6.2. Коэффициент масштаба управления - объемный показатель деятельности ГБДОУ, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением. При определении коэффициента масштаба управления учитываются масштаб и сложность функций управления, выполняемых руководителями всех уровней ГБДОУ.

Для учреждений устанавливаются четыре группы по оплате труда руководителей (приложение № 3).

Коэффициент масштаба управления определяется в зависимости от отнесения ГБДОУ к соответствующей группе по оплате труда руководителей.

2.6.3. Размеры коэффициента масштаба управления зависят от объемных показателей, в соответствии с которыми ГБДОУ относится к той или иной группе по оплате труда руководителей учреждений образования в соответствии с приложением № 4.



2.6.4. Отнесение ГБДОУ к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в приложение № 3.

2.6.5. Величина коэффициента масштаба управления устанавливается приказом заведующего ГБДОУ, изданным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с ним, в пределах диапазона значений, указанных в таблице 5 Методических рекомендаций. В случае перевода работника, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины указанного коэффициента либо его отмену, изменение должностного оклада работника производится с даты начала выполнения должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен приказом заведующего

#### 2.7. Коэффициент уровня управления (К6).

2.7.1. Коэффициент уровня управления устанавливается работникам ГБДОУ, относящимся к категории «руководители».

К должностям руководителей относятся:

- Руководители 1-го уровня - Руководитель (заведующий) ГБДОУ;
- Руководители 2-го уровня - Заместитель руководителя (заведующего) ГБДОУ;
- Руководители 3-го уровня - Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом логопедическим пунктом, направлением, ).

2.7.2. Коэффициент уровня управления оценивает уровень управления - должность, занимаемую руководителем в системе управления ГБДОУ. Для этой цели выделяются три уровня управления (приложение № 1).

Определяющим условием при установлении указанного коэффициента является уровень должности руководителя в системе управления ГБДОУ

2.8. Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.9. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.10. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада <\*>;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

<\*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

2.11. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБДОУ, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБДОУ, регулируются приложением № 5.

#### 2.11. Порядок исчисления должностного оклада:

2.11.1. Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ производится в случаях и в установленные сроки в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.11.2. Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего оформляется приказом заведующего ГБДОУ, а в случае необходимости с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Если не по вине работника изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные Методическими рекомендациями, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.

2.11.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

## **2.12. Расчет должностных окладов руководителей**

2.12.1. Руководителю ГБДОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение (администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга).

2.12.2. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБДОУ и средней заработной платы работников ГБДОУ, а также предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБДОУ и средней заработной платы работников ГБДОУ, относящихся к основному персоналу.

### **Предельный уровень**

**соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, относящихся к основному персоналу**

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга		
			Предельный уровень
1	Группа 1		В кратности 6
2	Группа 2		В кратности 5
3	Группа 3		В кратности 4
4	Группа 4		В кратности 3

## **РАЗДЕЛ 3. Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга и повышающие коэффициенты для расчета их ставок (окладов)**

3.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

3.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в таблице 1

Таблица 1

### **Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

3.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

3.4. 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 государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3.5. При оплате труда рабочих руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 N 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

3.6. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанные в приложении № 6.

3.8. Процент повышения размера тарифной ставки (оклада) рабочих ГБДОУ за специфику работы и за квалификацию устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ.

#### **РАЗДЕЛ 4. Формирование фонда оплаты труда.**

4.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетом, подушевым нормативом, количеством воспитанников, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год, доведенного до ГБДОУ учредителем.

4.2.1. При расчете средств по вакантным должностям необходимо руководствоваться действующими нормативными документами.

4.3. Фонд надбавок и доплат рассчитывается по формуле:

$ФНД = СВ + ВД$ , где СВ – стимулирующие выплаты; ВД – выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников;

Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд,$$

где: ФНД – величина фонда надбавок и доплат; ФС – фонд ставок рабочих; ФДО – фонд должностных окладов; Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

4.3.1. Размер ФНД ГБДОУ определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение, (администрацией Кронштадтского района Санкт-Петербурга).

4.3.2. Согласно распоряжению Правительства Санкт-Петербурга от 02.12.05 № 916-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга» предусмотрены рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат, который может содержать: доплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, доплаты.

4.3.3. ГБДОУ самостоятельно определяет перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам ГБДОУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательных учреждений, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных учреждений, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах в пределах средств, направляемых на оплату труда. Выплаты заведующему ГБДОУ устанавливаются на основании распоряжения администрации Крон-

штадтского района Санкт-Петербурга.

4.4. При выполнении условий, установленных действующим законодательством РФ, к расходам на оплату труда также относятся суммы платежей (взносов) в соответствии с частью 2 статьи 12 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

4.5. Указанные выше выплаты осуществляются в случаях и порядке, предусмотренном настоящим Положением, и действующим законодательством РФ.

#### **РАЗДЕЛ 5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных**

5.1. Выплаты за выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты работникам, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада работников).

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику с учетом ст. 151 ТК РФ;

2) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

3) доплата за работу в ночное время (ст. 96 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

5.4. Выплаты транспортных расходов, связанных с приобретением месячных проездных билетов, работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер (в соответствии со ст. 168 ТК РФ), осуществляется на основании авансового отчета по чекам, подтверждающим приобретение месячных проездных билетов.

#### **РАЗДЕЛ 6. Порядок и условия предоставления дополнительных мер социальной поддержки работникам**

6.1. В рамках требований статей 44, 45, 46 главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений», Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 (в ред. 28.12.2012) «Социальный кодекс» (принят ЗС СПб 09.11.2011) (с изменениями на 27 декабря 2013 года), педагогическим работникам основным местом работы, которых являются государственные образовательные учреждения, установлены меры социальной поддержки в соответствии с принятым Порядком и условиями предоставления дополнительных мер социальной поддержки работникам, приложение № 9.

#### **РАЗДЕЛ 7. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера работникам**

П.7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

П.7.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах

фонда оплаты труда и в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

П.7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом рекомендаций соответствующих федеральных, региональных органов исполнительной власти и с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить эффективность и качество его работы в соответствии с Порядком установления, размерах и условиях выплат стимулирующего характера, применяемых в отношении работников ГБДОУ, приложение № 7

## **РАЗДЕЛ 8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Установление штатного расписания относится к компетенции руководителя ГБДОУ.

- Расчет штатного расписания ГБДОУ планируется в соотношении 60% (доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего воспитательный процесс) на 40% (доля фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала).

- Штатное расписание ГБДОУ утверждается заведующим ГБДОУ и включает в себя все должности данного учреждения.

- Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 №1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

8.2. Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключается трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы (далее - основная должность).

8.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8.4. Оплата труда работников, занимающих общепрофессиональные должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга № 531-74, Постановлением № 1679, а также с учетом Методических рекомендаций.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ГБДОУ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.6. Листок нетрудоспособности, представленный в ГКУ «ЦБ СПб» после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

8.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, ГБДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.8. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ формируется на календарный год исходя из плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.9. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджетных учреждений, могут направляться ГБДОУ на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Порядком установления, размерах и условиях выплат стимулирующего характера, применяемых в отношении работников ГБДОУ, приложение 7;

8.10. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Порядком установления, размерах и условиях выплат стимулирующего характера, применяемых в отношении работников ГБДОУ, организующим проведение платных образовательных услуг и зрелищно-развлекательных мероприятий ГБДОУ.

8.11. Из фонда оплаты труда ГБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Порядком установления, размерах и условиях выплат стимулирующего характера, применяемых в отношении работников ГБДОУ. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ГБДОУ на основании письменного заявления работника.

8.12. Спорные вопросы, связанные с установлением повышающих коэффициентов к базовому окладу, компенсационных выплат рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

## **РАЗДЕЛ 9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБДОУ вступает в силу с 01 января 2014 г. С момента вступления в силу данного Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

9.2. Положение действует:

- до его отмены

- до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда.

9.3. Изменения и дополнения в Положение могут вноситься ГБДОУ самостоятельно.

9.4. Настоящее Положение составлено в 2 экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда работников ГБДОУ от 07.04.2014

**Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБДОУ**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1	Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование	от 1,20 до 1,30	от 1,20 до 1,30	от 1,20 до 1,30
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	базовая единица	базовая единица
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2.1	Коэффициент стажа работы (К2)	Стаж работы более 20 лет	Не учитываются	0,45	0,15
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,4	0,12
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	0,8
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,3	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,25	0,0
<p>*Коеф. стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается пед. работникам ГБДОУ устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, 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;</p> <p>имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы".</p>					
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	высшая категория	0,3; 0,35*	0,3; 0,35*	

	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	0,15	0,15	
	Ученая степень: доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде*	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15
* Коэффициент квалификации применяется для работников государственного образовательного учреждений, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011.				

2.4	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		
2.5	Коэффициент уровня правления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		



Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда работников ГБДОУ от 07.04.2014

**КОЭФФИЦИЕНТ специфики работы, устанавливаемый работникам ГБДОУ.**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	Дошкольные образовательные учреждения:	
	детский сад с группами компенсирующей направленности	0,15-0,20
	Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов или воспитателя детского сада	0,20
	Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,20
	Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования и осуществляющие подготовку к образовательному процессу	0,35
	Помощники воспитателей, участвующие в организации образовательного процесса	0,30
2	Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу	0,01-0,02

**Примечание:** Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда работников ГБДОУ от 07.04.2014

**Группы по оплате труда руководителя ГБДОУ.**

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда работников ГБДОУ от 07.04.2014

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления ГБДОУ**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
2	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную катего-	1

		рию, высшую квалификационную категорию	0,5 1
3	Наличие при государственном образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	До 20 До 30 До 50
4	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид: спортивная площадка -1; Физкультурный зал/зал ЛФК -1;	15
6	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид: Процедурный кабинет -1; Медицинский кабинет -1; Массажный кабинет -1; Кабинет логопеда, дефектолога, психолога -4 Комната психологической разгрузки -1;	15
5	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника) 0,5 Образовательная деятельность с воспитанниками старшего дошкольного возраста в мини-музее «Русский быт» - кружок «Истоки»	0,5
6	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника) 1,0 Занятия учителя-логопеда с воспитанниками с нарушением речи (НПОЗ, ОНР)	1
7	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид: Музыкальный зал -1; Мини-музей «Русского быта» -1; Театральная студия -1;	1

**Ставки**

**почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении, определяемые в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательного учреждения.**

№ /п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательном учреждении слушатели курсов	7	5	3

**Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга**

**Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга**

№п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в том числе:	
	детский сад с группами компенсирующей направленности	0,15

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга**

1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15"

## **Порядок установления, размерах и условиях выплат стимулирующего характера, применяемых в отношении работников ГБДОУ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок установления, размерах и условиях выплат стимулирующего характера, применяемых в отношении работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 4 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ), (далее – Порядок) разработан для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

Настоящий Порядок разработан в соответствии с действующими нормами законодательства Российской Федерации, Правительства Санкт-Петербурга и исполнительного органа государственной власти, в том числе Указа Президента от 07.05.2012 № 597, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2013 года № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга», Устава ГБДОУ, Коллективного договора, разработанными и утвержденными ГБДОУ критериями и показателями.

1.4. При введении новых систем оплаты труда работников размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовому договору).

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты (далее – «выплата») в пределах утвержденных ассигнований по результатам эффективности деятельности всем категориям работников ГБДОУ, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Настоящим Порядком устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г.:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (надбавка за интенсивность труда, премия за высокие результаты работы, премия за выполнение особо важных и ответственных работ);
- выплаты за качество выполняемых работ (за образцовое выполнение государственного задания);
- выплата за организацию и предоставление платных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные действующим законодательством: премии, материальная помощь.

1.7. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (с участием представительного органа работников), (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ГБДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Настоящий Порядок определяет систему оценки эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера Комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам ГБДОУ вводится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности. Основная цель выплат – повышение профессионального уровня педагогических работников и мотивации на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

Задачами проведения оценки эффективности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки педагогом собственных результатов профессиональной деятельности;

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда.

1.8. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, надтарифного фонда. ГБДОУ вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства за счет предоставления платных услуг и иных, предусмотренных Уставом услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

## **2. Условия предоставления стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, производятся не за выполнение должностных обязанностей, а за результативность и эффективность деятельности. Право на их получение имеют те работники, кто достиг в работе показателей и результатов, выходящих за рамки стандартных. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде оплаты труда.

2.2. Основанием для предоставления выплаты является эффективность деятельности работников по следующим направлениям:

- успешность деятельности (повышение качества предоставления государственной услуги);
- эффективность образовательного процесса, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- обеспечение доступности качественного образования;
- эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения;
- участие в инновационной деятельности по теме опытно-экспериментальной работы, в разработке инновационного продукта, обобщение и распространение своего опыта (участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

При установлении выплат применяются показатели эффективности деятельности работников и критерии оценки результативности работы согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. Порядок стимулирующих выплат заведующему ГБДОУ устанавливается в соответствии с утвержденными главой администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга показателями и критериями эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений на основании Положения о выплатах руководителям дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центра психолого-медико-социального сопровождения, находящихся в ведении администрации кронштадтского района, утвержденного распоряжением от 19.12.2013 г. № 3926-р.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям 2 и 3 уровня устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности деятельности и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю ГБДОУ.

Надбавка к должностному окладу за эффективность, сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается руководителям 2 и 3 уровня за высокие достижения в труде с учетом сложности и напряженности выполняемой работы. Сложность и напряженность выполняемой работы заключается в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещении одновременно ряда функций, значительном объеме выполняемых работ. Высокое качество работы заключается в новизне и эффективности способов решения производственных задач.

Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителям 2 и 3 уровня в соответствии с достигнутым результатом деятельности на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня, согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

Выплаты за эффективность работы устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с достигнутым результатом деятельности на основании показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников, согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера служащим и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

Выплаты за эффективность работы устанавливаются служащим и младшему обслуживающему персоналу в соответствии с достигнутым результатом деятельности на основании показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников, согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

2.3.5. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников устанавливаются за дополнительные трудозатраты, не входящая в круг должностных обязанностей работника, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

2.3.6. За счёт средств надтарифного фонда ГБДОУ могут производиться ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

2.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий ГБДОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

2.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством заведующий ГБДОУ самостоятельно устанавливает размеры и виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, которые закрепляются в коллективном договоре или локальном акте учреждения по согласованию с представительным органом работников.

### **3. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат**

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются из надтарифного фонда за месяц, квартал, полугодие, год в суммарном, бальном или процентном отношении от должностного оклада или в процентном отношении от баз. ед. (для младшего обслуживающего персонала) без учета других надбавок и доплат.

3.2. Руководителям 2 и 3 уровня размер надбавки за эффективность работы устанавливается заведующим ГБДОУ 1 раз в квартал и определяется в процентном отношении от должностного оклада руководителя 2 и 3 уровня. Выплата надбавки осуществляется ежемесячно.

Предложение о размере надбавки за эффективность работы руководителей 2 и 3 уровня формируется Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (далее Комиссия)

Основанием для выплаты является приказ по ГБДОУ, подготовленный на основании протокола Комиссии.

3.3. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются по результатам работы за месяц.

3.3.1. Выплаты педагогическим работникам осуществляются в соответствии с оценкой качества и интенсивности работы работника по балльной системе и в процентном отношении от должностного оклада с учетом выполнения целевых показателей и критериев назначения стимулирующих выплат работникам (их размер, сроки выплаты и условия назначения), которые определены Приложением № 8 настоящего Положения.

3.3.2. Для оценки выполнения показателей и критериев эффективности деятельности ГБДОУ и/или отдельного работника каждому показателю присваивается % или балльный коэффициент. Расчет количества % и баллов производится пропорционально отчетному периоду выплаты вознаграждения.

3.4. Порядок расчета стимулирующих баллов:

С учетом разработанных показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

С целью применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера Оценочный лист с соответствующими % и баллами заполняется лично педагогическим работником, согласовывается с назначенным ответственным лицом по приказу заведующего и передается в Комиссию.

3.4.1. По результатам работы формируются итоговые таблицы с общим количеством баллов по набору критериев для каждой категории работников.

3.4.2. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по ГБДОУ о производстве выплат стимулирующего характера.

3.5. Порядок определения денежного содержания балла.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников ГБДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов педагогических работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

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

Расчет стимулирующей выплаты производится по формуле:

Стимулирующая выплата = S\*кол-во набранных баллов педагогическим работником.

Экономист «Централизованная бухгалтерия администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга» в срок до 27 числа каждого месяца предоставляет заведующему ГБДОУ сведения о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы педагогическим работникам.

3.6. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки

3.6.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

3.6.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

3.6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

3.6.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.

3.6.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.6.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

3.6.7. Спорные вопросы, связанные с установлением компенсационных выплат рассматриваются в соответствии с действующим Законодательством.

#### **4. Иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.**

4.1. Премия поощрительного характера.

Порядок и условия премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и утверждаются заведующим ГБДОУ. Основные виды и условия премирования работников определены в п.4.8. настоящего Порядка

4.2. Премия работникам ГБДОУ устанавливается за высокое качество работы в соответствии с должностными инструкциями по должностям работников ГБДОУ.

4.2.1. Работники ГБДОУ могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени (абсолютный размер премии исчисляется без учета доплат и надбавок). Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.2.2. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всему сплоченному составу, проработавшему полный календарный год, включая совместителей. Временным работникам вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

4.3. Единовременная денежная выплата производится только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников ГБДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности. Сведения о размере экономии фонда оплаты труда учреждений представляются заведующему ГБДОУ «Централизованная бухгалтерия администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга».

4.5. Предложение о выплате премии оформляется служебной запиской заместителя заведующего по форме согласно приложению № 10 к настоящему Положению и утверждается заведующим ГБДОУ.

Выплата премии руководителям 2 и 3 уровня утверждается заведующим ГБДОУ.

Решение о виде и размере премирования работников заведующий ГБДОУ оформляет приказом.

#### **4.8. Основные виды и условия премирования работников**

4.8.1. Работникам ГБДОУ выплачиваются премия за выполнение особо важных и ответственных работ, за качество выполненной работы.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается заведующим ГБДОУ и выплата зависит от количества и качества выполнения особо важных и сложных работ, качество выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по итогам работы за прошедший месяц или иной установленный период выполнения поручений в процентном отношении к должностному окладу. Выплата премии производится на основании приказа заведующего за счет средств надбавок и доплат ГБДОУ.

4.8.2. Работникам ГБДОУ выплачиваются премии, выплата которых связана с определенными событиями, такими, как юбилей со дня рождения (пятидесятилетие со дня рождения и последующие десятилетия, в связи с достижением пенсионного возраста, выходом на пенсию по старости (инвалидности) либо по иным основаниям), добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи работой в ГБДОУ в течение 25, 30, 40 лет и т.д., профессиональные праздники, юбилей учреждения, присвоение звания, награждение ведомственной наградой, получение гранта.

Единовременная денежная выплата по основаниям, указанным в пункте 4.8.2., выплачивается в размере, кратном должностному окладу работника, но не более двух должностных окладов. Выплата премии производится на основании приказа заведующего за счет средств фонда оплаты труда ГБДОУ.

4.8.3. Работникам ГБДОУ выплачиваются премии, выплата которых происходит с определенной периодичностью (ежемесячная, квартальная, годовая премии по итогам работы учреждения за конкретный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премия по итогам работы)).

При определении размера премии по итогам работы учитываются:

- качество и объем (состав) оказываемых ГБДОУ государственных услуг в отчетном периоде, соответствующих предметам и целям их деятельности;
- своевременность и полнота подготовки и представления исполнительских документов;
- соблюдение финансовой дисциплины и целевого использования бюджетных средств, отсутствие нарушений, выявленных при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГБДОУ;

Премия по итогам работы выплачивается на основании приказа заведующего ГБДОУ в процентном отношении к должностному окладу или в фиксированной сумме. Выплата премии производится за фактически отработанное время за счет экономии средств фонда оплаты труда ГБДОУ. При недостаточности средств фонда надбавок и доплат размер премии устанавливается по итогам работы и премия выплачивается с учетом экономии средств фонда оплаты труда учреждения.

Дополнительные критерии определения размера премии по итогам работы.

При выплате премий учитывается стаж работы в дошкольных образовательных учреждениях:

- ✓ время, отработанное за истекший период;
- ✓ при стаже работы на момент выплаты до 6 месяцев – в размере 20% от размера премии;
- ✓ при стаже работы на момент выплаты до 1 года – в размере 30% от размера премии;
- ✓ при стаже работы от 1 года до 3 лет (включая принятых на работу по переводу) – в размере 50% от размера премии;
- ✓ при стаже работы с 3 до 10 лет – в размере 80% от размера премии;
- ✓ при стаже работы от 10 лет и более – в размере 100% размера премии.

Размер вознаграждения может быть увеличен на:

- ✓ 25% работникам, отмеченным в отчетном году правительственной наградой;
- ✓ 10% работникам, отмеченным грамотой вышестоящих организаций;
- ✓ 15% работникам групп, занимавшим неоднократно призовые места в смотрях-конкурсах;
- ✓ 15 % за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.
- ✓ 10 % пропаганда здорового образа жизни и работа без больничных листов. Отсутствие больничных листов 7 %
- ✓ 50% Подготовка ГБДОУ к новому учебному году. (качественная подготовка ГБДОУ к новому учебному году: выполнение мероприятий программы подготовки ГБДОУ к новому учебному



году, доклад по результатам выполнения мероприятий Программы). Факт личного участия заместителей заведующего).

4.8.3. Основаниями для снижения размера премии (лишения премии) являются:

а) низкий уровень исполнительской дисциплины;  
б) отсутствие фактов перечисленных в пункте 4.8.3., 4.8.2. настоящего Порядка, подтвержденных документально.

в) не выполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы работника ГБДОУ.

г) при наличии объявленного работнику ГБДОУ дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей выплата премии в расчетном периоде, в котором было объявлено дисциплинарное взыскание, не производится.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Порядке, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, член администрации (заместитель заведующего, старшая медицинская сестра) представляет заведующему ГБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

#### **4.9. Порядок оказания материальной помощи**

4.9.1. Оказание материальной помощи производится в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников ГБДОУ.

Материальная помощь работнику ГБДОУ может быть выплачена по следующим основаниям:

- рождение ребенка;
- бракосочетание;
- погребение близких родственников (родители, супруги, дети).
- стихийное бедствие;
- хищение личного имущества;
- приобретение дорогостоящих медикаментов, длительная болезнь;

и другие исключительные случаи

4.9.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу, или в фиксированной сумме. Размер определяется в каждом конкретном случае работодателем.

Материальная помощь выплачивается при наличии средств из фонда оплаты труда ГБДОУ на основании приказа заведующего ГБДОУ. Сведения о размере экономии фонда оплаты труда учреждений представляются заведующему ГБДОУ «Централизованная бухгалтерия администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга».

4.9.3. Основанием для выплаты единовременной материальной помощи являются: заявление и документы, подтверждающие вышеуказанные обстоятельства.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ**

№	Показатели	Критерии	Индикатор критерия и значение критерия, результат работы	% от оклада	баллы
1	<b>Эффективное создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	1. Создание условий для профилактики заболеваемости, оздоровления обучающихся и занятия ими физической культурой и спортом в группе, на прогулочной площадке, в ГБДОУ (здоровьесберегающая среда)	Результат достигнут. Факт взаимодействия с инструктором по физической культуре. Факт личного участия, проведенной работы. Оценка качества работы.		1 раз в квартал 16
		2. Результативная работа по профилактике несчастных случаев с воспитанниками во время пребывания в ГБДОУ (доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса)	Отсутствие случаев травматизма и травматических ситуаций. Безопасность развивающей предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке и других помещениях ГБДОУ. Выполнение норм охраны труда, санэпидрежима без замечаний.		ежемесячно на группу 16
		3. Динамика снижения среднего показателя заболеваемости воспитанников (низкий по сравнению с районным уровень заболеваемости воспитанников группы)	Уменьшение количества пропущенных дней по болезни одним ребенком до 15% до 25% Снижение показателя заболеваемости (по данным мед. службы за квартал по сравнению с предыдущим)		1 раз в год  16 26 1 раз в квартал на группу 26
		4. Стабильный высокий процент фактической посещаемости группы воспитанниками (доля воспитанников фактически посещающих группу)	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками групп 100% по таблице посещаемости групп общеразвивающей направленности групп компенсирующей направленности		ежемесячно  26 на группу 16 на группу
		5. Участие сотрудников, воспитанников и родителей в спортивно-массовых мероприятиях ГБДОУ, района	Участие воспитанников в мероприятии Участие родителей в мероприятии Факт личного участия в Неделе Нескучного здоровья  Работа без больничного		16 16 16 на группу баллы суммируются 16 в кв.

2	<b>Обеспечение высокого уровня качества реализации образовательной программы (ОП)</b>	1. Результативность (победитель, лауреат) участия воспитанников в конкурсах, выставках, олимпиадах, фестивалях и т.п.	Достигнут результат. Наличие сертификатов, дипломов - участник - уровень ГБДОУ - районный уровень - региональный уровень - федеральный уровень		на группу 16 26 36 46 56 баллы суммируются
		2. Использование педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов взаимодействия с воспитанниками в соответствии с ФГОС ДО (качественное проведение прогулок в соответствии с разработанной циклограммой и ООП ДО, ведение портфолио достижений воспитанников и т.п.)	Наличие и использование циклограмм планирования в соответствии с контингентом воспитанников, сезона, вариативность проведения прогулок. Системность в планировании, участие родителей. Ведется портфолио индивидуальных достижений воспитанника совместно с семьей. Оценка качества работы по данным контроля.		ежемесячно 2 б  0,5 б
		3. Эффективное создание условий для реализации ОП ДО в соответствии с современными требованиями с участием семьи воспитанника (развивающая предметно-пространственная среда в группе, на прогулочной площадке в соответствии с ФГОС ДО)	Наличие обновления развивающей предметно-пространственной среды, создание новых пособий, стендов, уголков и т. п. Созданы условия, динамичность среды, изменение в соответствии с реализуемыми проектами с участием семьи. Подбор и использование выносного материала на прогулку в соответствии с сезоном и ОП ДО. Факт личного участия. Оценка качества работы по данным контроля.		1 раз в квартал 3 б на группу
		4. Активная работа по созданию методических материалов, обеспечивающих реализацию образовательной программы (обучающие презентации, пособия, наглядность, картотека)	Наличие материалов. Оценка качества работы. Факт личного участия.		1 раз в квартал 1 б
3	<b>Обеспечение информационной открытости об образовательной деятельности</b>	1. Ведение, администрирование официального сайта ГБДОУ Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства Регулярная, систематическая подготовка информационных материалов для размещения на официальном сайте ГБДОУ (ответственным за ведение сайта).	Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте. Информация по ГБДОУ размещена.	15% ежемесячно	

		2. Организация и проведение Дня открытых дверей.	Проведен День открытых дверей (открытое мероприятие)		16 по факту
		3. Использование элементов дистанционного взаимодействия участников образовательного процесса.	Размещение собственных методических разработок, конспектов НОД, проектов и т.п. на образовательных сайтах		0,5 б
		4. Ведение электронного портфолио группы	Наличие Факт личного участия		1 раз в квартал 2б
4	<b>Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников, социумом</b>	1. Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога и уровень решения конфликтных ситуаций Степень удовлетворенности родителей результатами образовательной деятельности педагога (наличие благодарностей, отзывов и т.п.)	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб  Наличие положительных отзывов Книга (журнал) отзывов		ежемесячно на группу 16  0,5б балла на группу
		2. Внешняя экспертиза деятельности по результатам анкетирования	Документально подтвержденные данные положительной оценки деятельности Соотношение количества родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивших деятельность педагога за отчетный период, к количеству опрошенных. 75% -90% 91%-100%		1 раз в полугодие  16 26
		3. Использование инновационных форм работы с семьями воспитанников - выпуск журнала, бюллетеня, газеты, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах и др.	Используются. В наличии План-программа проведения мероприятия, отзыв о проведении, регистрация участников.		16 по факту за мероприятие
		4. Эффективное взаимодействие с социальными институтами. Организация эффективного межведомственного взаимодействия (С ИМЦ, ТМПК, ЦПМПК, Психологическим центром, реабилитационным центром для детей-инвалидов, образовательными учреждениями и с другими организациями)	Участие на районном уровне Участие на региональном уровне Наличие договоров, совместных проектов, планов, зафиксированных результатов. Наличие писем благодарности о сотрудничестве от общественных институтов (библиотека, допобразование, различные центры и союзы)		0,5б 16 по факту
		Консультирование родителей (законных представителей) детей, не посещающих ГБДОУ	Проведено Факт личного участия , ведение журнала, отчет		0,2 б на 1 ребенка по факту

5	<b>Высокий уровень профессиональной компетентности</b>	1. Общественно-профессиональная активность педагога: Участие экспертных комиссиях, жюри, и т.п.	Работа в жюри любых конкурсов: - районный уровень По факту личного участия		0,25 б баллы суммируются
		<u>Участие</u> в конкурсах, смотрах, и т.п. <u>Результативность участия</u> (победитель, лауреат) педагога в профессиональных конкурсах	Участник в творческих конкурсах, смотрах Является победителем (лауреатом). Наличие сертификата, диплома. <u>Конкурс педагогических достижений:</u> - районный уровень - региональный уровень - федеральный уровень <u>Профессиональный конкурс:</u> - уровень ГБДОУ - районный уровень - региональный уровень - федеральный уровень		1б в течение одного года: 5б 10б 15б единовременно 1б 2б 3б 4б баллы суммируются
		2. Участие в работе органов самоуправления ГБДОУ: Советах ГБДОУ и рабочих группах по разработке локальных актов, Программы развития ГБДОУ, Образовательной программы ГБДОУ, Публичного доклада.	Участие Факт участия, инициативность. Факт участия, наличие своевременно и качественно оформленной документации по учреждению		По факту 1б 2б
		3. Публичное представление опыта работы (выступление на семинарах, мастер-классах, конференциях, проведение открытых мероприятий и т.п.; в сети: ведение собственной рубрики на сайте, профессионального блога и т.п., наличие публикаций в СМИ научно-методического или практического характера.	Наличие представленного опыта, выступления т.п. наличие публикаций По факту участия - уровень ГБДОУ - районный уровень - региональный уровень		по факту 1б 2б 3б
		4. Разработка, апробация и внедрение ФГОС, новых образовательных технологий и образовательных ресурсов (ОЭР)	Участие По факту личного участия	ежемесячно 10%	
		5. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Осуществление наставничества В форме отчёта в тетради в соответствии с планом	1 раз в квартал 10%	
		6. Повышение профессионального мастерства	Факт участия в семинарах, конференциях, мастер-классах и т.п. Наличие удостоверения, свидетельства, справки		По факту 0,5 б

6	<b>Добросовестное выполнение должностных обязанностей и установленной исполнительской дисциплины</b>	1. Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление достоверной информации и отчетов. Отсутствие замечаний со стороны руководителей		1 раз в квартал 1 б
		2. Отсутствие задолженности по родительской плате	Отсутствие		ежемесячно 1б на группу
		3. Активное участие в общественной жизни учреждения, мероприятиях, способствующих повышению престижа ГБДОУ (организация конкурсов, мероприятий для участников образовательных отношений в ГБДОУ, субботники, озеленение, подготовка групп к новому учебному году, оформление помещений ГБДОУ, выполнение сценарных ролей в праздничных мероприятиях)	Участие, наличие Факт личного участия (разработка положений, фото и видеосъемка, подведение итогов, оформление материалов)		0,5 б баллы суммируются
		4. Выплата педагогам повышающих коэффициентов, не вошедших в тарификацию работника: - работа в группах для детей раннего возраста (с 1года до 3 лет) - поддержка молодых специалистов (в течение 3 лет) - поддержка начинающих педагогов, впервые приступивших к работе (в течение 2 лет); - наличие ведомственные знаки отличия в труде (Знак «За гуманизацию школы СПб», Грамота Министерства образования РФ)	На период работы На период работы На период работы На период работы	10% 20% 10% 5%	
		5. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей - работа с электронными базами и электронным документооборотом	Выполнение работы - ведение базы Параграф  - отчетность по пенсионному фонду - ООС, ГМУ и т.п.	ежемесячно 10% 1 раз в кв. 30% по факту 10%	

		6. Выполнение общественных поручений, значимых для учреждения (организационных, методических, административных)	Выполнение работы - в профсоюзном комитете - работа с соц. неблагополучными семьями, - работа по ПДД - ведение работы по ГО и ЧС - ведение работы по охране труда - ведение базы метрополитен  По факту участия - выполнение разовых поручений и т.п.	ежемесячно 10% 5% 5% 5% 15% 1 раз в квартал 5%	16
		7. Интенсивность и напряжённость работы	Наличие. По факту выполненной работы. При подготовке к утренникам, театральным спектаклям, новому учебному году, летнему периоду и т.п. Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей		16 26
7	<b>Организация дополнительных платных услуг</b>	1. Реализация программ дополнительного образования на базе ГБДОУ и удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставления дополнительных платных услуг	Наличие Организация услуг и мероприятий (организатор услуг) Для педагогов, руководителей кружков и студий - удовлетворенность качеством услуг, мероприятий - создание условий, охват детей, индивидуализация, наличие документации Размер выплаты устанавливается в зависимости от средств, направленных на оплату труда от полученного дохода оказания платных услуг Ведение бесплатной услуги в музее «Русский быт» - создание условий, охват детей, индивидуализация, наличие документации	ежемесячно 10%  до 55%  20%	1 раз в квартал 56
<b>Лишение и уменьшение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ГБДОУ</b>					
Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогического работника					
Наличие травм у воспитанников ГБДОУ (группы ГБДОУ) во время образовательного процесса		Доля воспитанников получивших травму во время образовательного процесса Наличие нарушений, взысканий, жалоб в отчётный период. Характер нарушений и жалоб.		по факту ( - ) 5 баллов (при отсутствии ребенка по б/л) ( - ) 3 балла (при отсутствии ребенка по	

Нарушение режима жизнедеятельности детей в группе; Не соблюдение санэпидрежима во время эпидемий Нарушение графика рабочего времени; Нарушение правил охраны труда и правил ПБ в ГБДОУ Наличие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательного процесса.		б/л) (-) 1 балл на группу (-) 1 балл на группу (-) 1 балл (-) 1 балл на группу (-) 1балл
Нарушение педагогической этики взаимодействия: - с сотрудниками; - с родителями воспитанников; - с воспитанниками.	Наличие замечаний по факту Степень замечаний.	(-) 1 балл по факту
Несвоевременное или некачественное оформление документации группы ГБДОУ	Отсутствие оформленной документации группы ГБДОУ	по факту (-) 1 балл
Задолженность по родительской плате за ГБДОУ	Наличие задолженности	по факту на группу (-) 1 балл
Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется	Спустя месяц с момента поставки в учреждение. По факту.	(-) 5%
Наличие кредиторской и дебиторской задолженности ( заместитель заведующего)	Наличие задолженности по итогам квартала, полугодия, года	(-) 5%
Наличие халатного отношения к сохранности материально-технической базы	Наличие замечаний по факту. Степень замечаний.	по факту (-) 5%
Наличие замечаний в актах и выставленных предписаниях контролирурующих надзорных органов.	Наличие замечаний по факту. Степень замечаний.	по факту (-) 5%
Нарушение в организации обеспечения качественного питания воспитанников ГБДОУ (группы ГБДО)	Наличие замечаний по данному направлению работы со стороны медицинской сестры, органов надзора.	по факту (-) 5%

Показатели эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня					
№	Показатели	Критерии	Индикатор критерия и значение критерия, результат работы	Размер (бал., %)	Периодичность



1.	<b>Выполнение объема государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) ГБДОУ</b>	1. Выполнение ФГОС к реализуемым ООП в ГБДОУ.	Представление отчетности по показателям, характеризующим качество оказываемой государственной услуги (выполняемой работы). Структура и содержание основной образовательной программы ГБДОУ соответствует требованиям ФГОС. Результаты коррекционно-развивающей деятельности	2 б*	1 раз в полугодие
		2. Посещаемость воспитанниками ГБДОУ.	Выполнение плановых показателей, отчет по данным СПб ГКУ ЦБ.	7%	1 раз в полугодие
2.	<b>Соответствие деятельности ГБДОУ требованиям законодательства в сфере образования</b>	1. Отсутствие (снижение количества) предписаний надзорных органов.	Отсутствие предписаний. Имеется план выполнения предписания органов госнадзора, финансово-мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово – хозяйственной деятельности (сметой) ГБДОУ	5%	
		2. Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	Отсутствие обоснованных подтвержденных жалоб участников образовательного процесса и обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, нашедших отражение в административных актах.	2%	
		3. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в ГБДОУ. Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных возможностями образовательного пространства для развития воспитанников.	Удовлетворены Данные опросов, анкетирования. Наличие положительной оценки деятельности работников родителями свыше 80%	2б*	1 раз в квартал
		4. Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление достоверной информации и отчетов. Своевременное и качественное оформление документации (планы, табель, протоколы и т.п.)	5%	
3.	<b>Отсутствие просроченной кредиторской задолженности</b>	Данные бухучета о состоянии кредиторской задолженности, в том числе просроченной (по данным за полугодие, год), акты, справки, договора, итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие	10%	
		Создание условий для своевременного и эффективного использования предоставленных субсидий. Выполнение плана размещения Государственного заказа и исполнение бюджета ГБДОУ в соответствии с планом процедур и планом финансово-хозяйственной деятельности.	Отчет по данным АИС ГЗ и данным СПб ГКУ ЦБ.	10%	
		Участие в составлении технического задания для размещения процедуры с экономическим обоснованием	Составлено техническое задание с экономическими расчетами в соответствии с требованиями и нормами Факт личного участия	5%	по факту
4.	<b>Мероприятия по обеспечению ком-</b>	Обеспечение безопасности ГБДОУ в соответствии с критериями паспорта безопасности.	Наличие паспорта и актов КСОБ Выполнены мероприятия	10%	

	<b>плексной безопасности ГБДОУ</b>	Организация мер по антитеррористической защите ГБДОУ, в т. ч. выполнение мероприятий планов по ПБ, ЧС, ГО и т.п.	Наличие соответствующих планов и результата выполнения, акты.	5%	
5.	<b>Эффективное управление структурными/инфраструктурными подразделениями</b>	Создание системы государственно-общественного управления: - наличие локальных актов ГБДОУ по государственно-общественному управлению	Наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний. Факт личного участия	5%	
		Представление опыта ГБДОУ на публичных мероприятиях в сфере образования.	Наличие Факт личного участия	2б*	
6.	<b>Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы и снижение коэффициента травматизма</b>	Создание условий для сохранения здоровья детей: - реализация целевой программы здоровьесбережения или раздела в Программе развития ГБДОУ; - динамика среднего показателя заболеваемости; - создание условий для выполнения натуральных норм питания.	Наличие и эффективная реализация программ и проектов. Справки, акты.	5%	
		Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в учреждении, происшедших по причине нарушений требований СанПиНа, охраны труда.	Отсутствие Акты, справки, предписания.	10%	1 раз в квартал
		Развитие спортивной инфраструктуры (спортивная площадка, зал ЛФК), создание условий для качественной физкультурно-оздоровительной работы.	Имеется Факт личного участия	5%	1 раз в полугодие
		Развитие спортивной направленности в ГБДОУ. Проведение спортивно - массовых мероприятий и соревнований.	Имеется Фото, видео – отчеты, положения. Факт личного участия	2б*	по факту
7.	<b>Наличие призеров в конкурсах, соревнованиях</b>	Наличие воспитанников ГБДОУ, занявших призовые места на различных творческих и физкультурно-оздоровительных конкурсах, соревнованиях районного, регионального и всероссийского уровня.	Наличие Грамоты, дипломы, сертификаты	2б*	по факту
8.	<b>Участие в независимых сертифицированных исследованиях</b>	Участие ГБДОУ в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг, международные сравнительные исследования и др.)	Наличие сертификата	5%	по факту
		Внешнее представление участия ГБДОУ в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (публичный отчет, публикации в СМИ и сети Интернет, сайт)	Наличие публикаций Опубликованный на сайте ОУ публичный отчет о деятельности, результаты самообследования Факт личного участия	2б*	по факту

9.	<b>Участие заместителя руководителя в комиссиях, жюри, творческих группах, советах</b>	Участие на районном уровне	Участвует	3%	по факту
		Участие на региональном уровне	Участвует	5%	по факту
10.	<b>Информационная обеспеченность образовательного процесса</b>	Наличие официального сайта ГБДОУ в соответствии с требованиями, в т. ч. работа с сайтами ООС, ГМУ: - своевременное обновление информации, размещаемой на сайте; - соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства.	Имеется Мониторинг сайта  Заполнение в соответствии с регламентом  Факт личного участия	3%	
		Создание условий в ГБДОУ для ИКТ (повышения компетенций педагогов).	Созданы Сертификаты, свидетельства, благодарственные письма, дипломы	16*	по факту
11.	<b>Развитие кадрового потенциала</b>	Аттестация педагогических работников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию).	Аттестованы 80%-100%	5%	1 раз в полугодие
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах. Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Наличие участников Наличие победителей, лауреатов Факт личного участия в подготовке к конкурсу Подготовка победителя и призеров конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» - районный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	3% 5%  26* 56* 76*	единовременно
		Организация конкурсов в ГБДОУ	Наличие Разработка положений, фото и видеосъемка, подведение итогов, оформление материалов	26*	единовременно
		Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за предыдущие 5 лет.	Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников ГБДОУ (не реже одного раза в пять лет каждый педагог прошел повышение квалификации в объеме не менее 72 часов за счет субсидии на иные цели)	5%	1 раз в квартал
		Создание комфортной среды для работы молодых специалистов Наличие в ГБДОУ института наставничества	Наличие Тарификация, положение о стимулировании работников.	5%	
		Является экспериментальной площадкой: - районного уровня;	Наличие Наличие приказов и распоряжений, положения, плана ОЭР, от-	10%	

	<b>ности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ</b>	- регионального уровня и федерального уровня. Реализация Программы развития ГБДОУ, проекта ОЭР	четов. Выступление с промежуточными итогами на Совете развития района, на конференциях, семинарах. Факт личного участия.	15%	едино-временно
13.	<b>Реализация программ дополнительного образования на базе ГБДОУ</b>	Охват детей дополнительными образовательными услугами по разным направлениям. Создание условий для оказания платных образовательных услуг.	Имеется Наличие программ дополнительного образования. Отчёты, лицензирование образовательных дополнительных услуг. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставления услуг дополнительного образования	5%	1 раз в квартал
		Организация и проведение дополнительных платных и бесплатных оздоровительных и образовательных услуг и театрално-зрелищных мероприятий в ГБДОУ	Наличие Для педагогов, руководителей кружков и студий - удовлетворенность качеством услуг, мероприятий - создание условий, охват детей, индивидуализация, наличие документации	56*	1 раз в квартал
14.	<b>Выполнение целевых показателей эффективности деятельности ГБДОУ</b>	Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательной и финансово-экономической деятельности - качественное координирование работ подчиненных служб ГБДОУ на выполнение уставной деятельности - личный вклад работника в достижение эффективности работы ГБДОУ в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения. - реализация приоритетных задач на учебный год	Наличие	10%	
		Организация работы по развитию материально-технической базы.	Наличие Объем внебюджетных средств, используемых на развитие материально-технической базы учреждения.	10%	по итогам года
		Наличие публикаций научно-методического или практического характера в СМИ.	Наличие публикаций По факту личного участия	26*	по факту
		Повышение квалификации (курсы и т.п.)	Наличие удостоверения, свидетельства, справки По факту	10%	едино-временно
		Активное участие в общественной жизни учреждения, мероприятиях, способствующих повышению престижа ГБДОУ (субботники, озеленение, подготовка помещений к новому учебному году, выполнение сценарных ролей в	Участие Факт личного участия	5%	по факту

	праздничных мероприятиях)			
	Выполнение общественных поручений, значимых для учреждения (организационных, методических, административных)	Выполнение работы - выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета - работа по ПДД - ведение работы по ГО и ЧС - выполнение обязанностей специалиста по охране труда - ведение базы метрополитен	10%  5% 5% 15% 5%	ежемесячно    1 раз в квартал
	Наличие программного обеспечения в управленческой деятельности. Внедрен электронный документооборот, Параграф, Персональные данные, Пенсионный фонд и т.п.	Наличие  Ведется	30%	
	Эффективное взаимодействие с организациями и поставщиками: - своевременное и качественное предоставление услуг, работ, поставку товаров в ГБДОУ. - своевременное выполнение договорных обязательств со сторонними организациями, юридическими лицами и т.д.	Выполнена работа Факт личного участия, проведенной работы. Наличие своевременно и качественно оформленной документации Отсутствие претензий со стороны поставщиков Качественная и своевременная поставка товара, выполнение работ, услуг.	10%	
	Оперативность выполнения устранения недостатков по заявкам персонала ГБДОУ (1 –я и 2 –я ступень административно-общественного контроля)	Отсутствие претензий со стороны персонала Выполнение в соответствии норм охраны труда и пожарной безопасности	5%	
	Интенсивность и напряжённость работы - выполнение необходимых работ со специалистами во время аварийных ситуаций - ведение архива - выполнение дополнительного объема по делопроизводству - материальная ответственность	Наличие По факту выполненной работы.	10%	

\*Для оценки эффективности деятельности старшего воспитателя может применяться оценка в баллах.

**Показатели эффективности деятельности служащих и прочего персонала**

№	Показатели	Критерии	Индикатор критерия и значение критерия, результат работы	Размер выплаты	Периодичность
1	<b>Содержание помещений и территории ГБДОУ в соответствии с СанПиН</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес сотрудников со стороны родителей воспитанников, воспитателей и других сотрудников ГБДОУ. Качественная уборка помещений.	Отсутствие замечаний со стороны органов надзора Факт личного участия	50% от должностного оклада	По итогам полугодия
2	<b>Эффективное создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	Наличие помощи Факт личного участия	10% от должностного оклада	По итогам полугодия
3	<b>Организация питания в ГБДОУ</b>	Организация питания сотрудников. Обеспечение качественного питания воспитанников. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями для воспитанников групп раннего возраста и детей с ОВЗ. Правильность и качество заказанных продуктов. Качественный прием продуктов от поставщика в соответствии с СанПиН. Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	Отсутствие замечаний по данному направлению работы со стороны медицинской сестры, органов надзора	20% от должностного оклада 30% от должностного оклада. 30% от баз. ед.	ежемесячно
4	<b>Интенсивность работы. Работа, не входящая в круг должностных обязанностей</b>	Интенсивность и сложность выполняемой работы, напряженность и высокое качество работы Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	Отсутствие замечаний по данному направлению работы со стороны поставщиков, медицинских работников, органов надзора	10% от баз. ед. 30% от баз. ед.	ежемесячно
		Материальная ответственность	Наличие. Отсутствие замечаний	30% от баз. ед.	ежемесячно
		Выполнение срочных и важных работ, поручений, возникших в связи с производственной необходимостью	Оперативность и факт личного выполнения	10% от баз. ед.	по факту
		Качественное содержание цветников, ведение	Факт личного участия	10% от баз. ед.	по факту тру-

	работы по благоустройству и озеленению территории			дозатрат
	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, замена отсутствующего работника).	По факту личного участия	10% от баз. ед.	по факту трудозатрат
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в помещениях ГБДОУ (рабочий по КО и РЗ)	При отсутствии замечаний.	10%	по факту





## **Порядок и условия предоставления дополнительных мер социальной поддержки работникам ГБДОУ**

### **1. Общие положения**

1.1. Порядок устанавливает правила предоставления дополнительных мер социальной поддержки педагогическим и медицинским работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 4 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ). Порядок предоставления дополнительных мер социальной поддержки педагогов в ГБДОУ составлен в соответствии с [главой 9](#) закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 n 728-132 "социальный кодекс Санкт-Петербурга" (далее - социальный кодекс).

#### 1.2. Виды дополнительных мер социальной поддержки

Настоящим Порядком устанавливаются следующие дополнительные меры социальной поддержки:

Единовременная выплата молодым специалистам государственных образовательных учреждений.

Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками образовательных учреждений.

Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга - педагогическим работникам государственного образовательного учреждения и медицинским работникам, для которых государственные образовательные учреждения являются основным местом работы.

1.3. Дополнительные меры социальной поддержки предоставляются работникам государственных учреждений по основному месту работы. При исполнении работником должностных обязанностей по совместительству дополнительные меры социальной поддержки, на которые работник имеет право в соответствии [со статьей 45](#) Социального кодекса, предоставляются по месту основной работы.

1.4. Дополнительные меры социальной поддержки, указанные в [пунктах 1.3.1.](#) настоящего положения, назначаются и выплачиваются в размерах, установленных на дату подачи заявления.

### **2. Порядок предоставления дополнительных мер социальной поддержки**

2.1. Дополнительные меры социальной поддержки предоставляются на основании заявления о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки (далее - заявление) по формам согласно [приложению N 1](#) к настоящему Положению, поданных заявителем) в исполнительный орган.

Заявление может быть подано на бумажном носителе либо в форме электронного документа посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" и портала "Государственные и муниципальные услуги (функции) в Санкт-Петербурге", а также иным способом, позволяющим передать заявление в форме электронного документа.

2.2. Решение о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки или об отказе в их предоставлении принимается соответствующим исполнительным органом. 2.3. Решение о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки оформляется распоряжением исполнительного органа (далее - распоряжение) с указанием вида и размера дополнительной меры социальной поддержки,

2.3. Перечисление денежных средств за предоставленные дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с приказом ГБДОУ осуществляет на счета заявителей

#### 2.4. ГБДОУ:

- ежеквартально формирует и представляет в исполнительный орган в порядке и сроки, установленные исполнительным органом, сведения о численности получателей и суммах произведенных выплат по каждой дополнительной мере социальной поддержки за истекший квартал.
- в течение пяти рабочих дней информирует исполнительный орган о наступлении в отношении получателя указанных обстоятельств, ставших известными ГБДОУ и влекущих прекращение или приостановление предоставления дополнительных мер социальной поддержки.

2.5. Предоставление дополнительных мер социальной поддержки прекращается в случае утраты получателем права на предоставление дополнительных мер социальной поддержки.

2.6. Прекращение предоставления дополнительных мер социальной поддержки в случае утраты получателем права на предоставление дополнительных мер социальной поддержки производится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

2.7. Решение о прекращении предоставления дополнительных мер социальной поддержки оформляется распоряжением исполнительного органа.

2.8. Приостановление предоставления дополнительных мер социальной поддержки, предусмотренных в настоящем Положении, осуществляется в случае временного перевода получателя в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, на работу (далее - временный перевод), не предусматривающую предоставление дополнительных мер социальной поддержки.

ГБДОУ в течение трех рабочих дней информирует исполнительный орган о временном переводе получателя дополнительных мер социальной поддержки путем направления приказа государственного учреждения о временном переводе получателя на другую работу (далее - приказ).

2.9. Исполнительный орган в случае установления факта излишней выплаты дополнительных мер социальной поддержки организует работу по возврату в бюджет Санкт-Петербурга излишне выплаченных сумм.

### **3. Перечень документов, необходимых для назначения дополнительных мер социальной поддержки**

Для назначения дополнительных мер социальной поддержки заявитель предоставляет в исполнительный орган следующие документы:

3.1. Документ, удостоверяющий личность заявителя (его представителя) (паспорт гражданина Российской Федерации или временное удостоверение личности, выданное на период его замены).

3.2. Справка с места работы.

3.3. Согласие заявителя на обработку персональных данных заявителя.

3.4. Молодой специалист наряду с документами, предусмотренными в [пунктах 3.1 - 3.3](#) настоящего Порядка, представляет документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании и трудовую книжку либо ее копию, оформленную надлежащим образом.

В администрацию Кронштадтского района  
Санкт-Петербурга

От \_\_\_\_\_

(Фамилия, имя, отчество гражданина)

проживающего по адресу \_\_\_\_\_

(Адрес указывается с индексом)

работающему в Государственном бюджетном дошколь-  
ном образовательном учреждении детский сад № 4 ком-  
бинированного вида

Кронштадтского района Санкт-Петербурга

на должности \_\_\_\_\_

№ телефона: дом \_\_\_\_\_

раб. \_\_\_\_\_

моб. \_\_\_\_\_

### Заявление

о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки работников  
государственных учреждений

Прошу выплатить денежную компенсацию

Прошу назначить мне

\_\_\_\_\_

(Вид дополнительной меры социальной поддержки работников госу-  
дарственных учреждений)

в соответствии с пунктом \_\_\_\_\_ [статьи 45](#) Закона Санкт-Петербурга

от 09.11.2011 N 728-132 "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" и перечислять ее

на зарплатный счет

Перечень документов, прилагаемых к заявлению:

1. копия паспорта
2. справка с места работы
- 3.
- 4.
- 5.

Предупрежден, что в соответствии с Порядком предоставления дополнительных мер социальной под-  
держки работников государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Санкт-  
Петербурга от 10.10.2013 № 773, при наступлении обстоятельств, влекущих прекращение предоставления  
дополнительных мер социальной поддержки работников государственных учреждений (далее - дополни-  
тельные меры социальной поддержки), я обязан не позднее чем в десятидневный срок известить об этих  
обстоятельствах исполнительный орган государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого  
находится государственное учреждение (далее - исполнительный орган)

В случае выявления недостоверных сведений и документов, на основании которых были необоснованно

либо излишне предоставлены дополнительные меры социальной поддержки (дополнительная мера социальной поддержки), а также в случае нарушения указанного выше срока извещения исполнительного органа об обстоятельствах, влекущих прекращение предоставления указанных мер (указанной меры), обязуюсь возвратить излишне выплаченные денежные суммы

Я \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Даю согласие администрации кронштадтского района Санкт-Петербурга на обработку моих персональных данных (персональных данных лица, законным представителем которого я являюсь), а именно на совершение действий, предусмотренных в [пункте 3 статьи 3](#) Федерального закона "О персональных данных", содержащихся в настоящем заявлении, включая получение от меня и/или от любых третьих лиц, с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации, с использованием средств автоматизации.

Согласие дается мною для целей оказания мне (представляемому) государственных услуг и дополнительных мер социальной поддержки.

Настоящее согласие дается до истечения сроков хранения соответствующей информации или документов, содержащих вышеуказанную информацию, определяемых в соответствии с законодательством Российской Федерации, после чего может быть отозвано путем направления мною соответствующего письменного уведомления в исполнительный орган не менее чем за три месяца до даты отзыва согласия.

« \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Расписка – уведомление о принятии заявления и документов (выдается заявителю)

Подпись лица, принявшего документы \_\_\_\_\_  
(Подпись)

А.З. Горчакова  
(расшифровка подписи)



**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий ГБДОУ детский сад № 4  
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_ А.З. Горчакова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА**

О выплате премии \_\_\_\_\_  
(вид премии)  
работникам ГБДОУ детский сад № 4 Кронштадтского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Размер должностного оклада	Размер премии в твердой денежной сумме, основание выплаты
1.				
2.				
3.				

Заместитель заведующего

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.