

ПРИНЯТО

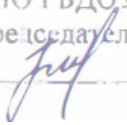
Решением Управляющего Совета
ГБДОУ детский сад № 6
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 14.08.2024 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детский сад № 6
Невского района Санкт-Петербурга
Приказ от 14.08.2024 № 3
 (Алексеева Г.А.)



СОГЛАСОВАНО

ИПО ГБДОУ детский сад № 6
Председатель ПК
 (Гаврилова Л.А.)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 6
Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

РАЗДЕЛ 1.

Основные положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Распоряжением Правительства РФ №2190-р от 26.11.2012 года «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»,
- Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»,
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»,
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07 апреля 2014 года № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»,
- Законом Санкт-Петербурга от 23.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»,
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 г. №256,
- Распоряжением Комитета по образованию от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга»,
- Распоряжением Комитета по образованию от 30.08.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения с учетом специфики организации труда и его оплаты, 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 стимулирующего и компенсационного характера с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.5. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного учреждением с работником. 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 учреждения при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

1.6. Для целей настоящего Положения все должности работников учреждения дифференцируются на следующие категории и уровни:

- 1) Категория "руководители" - уровни 1,2,3;
- 2) Категория "специалисты"
- 3) Категория "прочие специалисты"
- 4) Категория "служащие"
- 5) Категория "прочие служащие"
- 6) Категория "прочий персонал"

1.7. Тарификация работников проводится в соответствии с приказом по учреждению.

1.8. Учет фактически отработанного времени работниками учреждения ведется в таблице учета использования рабочего времени. Порядок заполнения и движения табеля, а также список ответственных лиц устанавливается соответствующим Регламентом.

1.9. Размер заработной платы работникам учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от уровня занимаемой должности.

1.10. Заработная плата выплачивается ежемесячно 2 раза в месяц путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Аванс выплачивается 25-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

1.12. Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, предоставляется право на получение денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Размер базовой единицы, применяемой для назначения денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления педагогических работников государственных образовательных учреждений и медицинских работников, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. порядок назначения и предоставления указанной денежной компенсации устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

1.13. В Положении используются следующие основные понятия:

- Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- 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 государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете 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;
- Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга, и складывается 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 с учетом повышающих коэффициентов;
- Фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсирующего характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- Надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

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

Продолжительность работы по совместительству 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

РАЗДЕЛ 2.

Схема расчетов должностных окладов работников.

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом и Постановлением. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Bo = B \times K1$, где:

Bo – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБДОУ № 6, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона.

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) – приложение 2 к Методическим рекомендациям.

Высшее профессиональное образование (далее ВПО) а) третья ступень ВПО (диплом «Магистр»)	1,5
б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
Среднее профессиональное образование	1,3
Начальное профессиональное образование	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

2.2. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для руководителей, специалистов и служащих устанавливается пять стажевых групп.

№ п/п		Руководители	Специалисты	Служащие
1	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,45	0,15
2	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
3	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
4	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
5	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,00 0,05

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.4. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства от 08.04.2016 №256. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.4.1. Коэффициент специфики работы в размере от 0,15 до 0,20 от базового оклада устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства от

08.04.2016 №256 Санкт-Петербурга работникам дошкольных образовательных учреждений за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности.

2.4.2. Коэффициент специфики работы в размере 0,20 от базового оклада устанавливается работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего образовательную программу – образовательную программу дошкольного образования.

2.4.3. Коэффициент специфики работы в размере 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ.

2.4.4. Коэффициент специфики работы в размере 0,50 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, реализующим образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

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

- педагогическим работникам с высшим образованием – 0,01;
- педагогическим работникам с высшим образованием «бакалавр» – 0,01;
- педагогическим работникам со средним специальным образованием – 0,01;
- педагогическим работникам со средним (полным) общим образованием – 0,011;
- педагогическим работникам с основным общим образованием – 0,011;

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.06.2000 N 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации в соответствии со статьей 3 Закона.

2.6. 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;

При определении коэффициента масштаба управления (K5), согласно Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 и Приложению 3, к Постановлению, следует руководствоваться:

Группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга (Приложение 3 к Постановлению Правительства от 08.04.2016 №256) Объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга (Приложение 4 к Постановлению Правительства от 08.04.2016 №256). К 6 – коэффициент уровня управления.

Руководителю образовательной организации размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников ГБДОУ детский сад № 6 Невского района Санкт-Петербурга устанавливается согласно Приложению 7 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

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

$Осп = Бо + Бо \times K2 + Бо \times K3 + Бо \times K4$ где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

2.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 N 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 N 14).

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

$Ос = Бо + Бо \times K2 + Бо \times K3 + Бо \times K4$ где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада <*>;

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1995 г. № 31/3-30.

Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций применяется коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

Размер коэффициента специфики работы рабочих образовательных учреждений составляет 0,20.

2.9.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

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

коэффициент								
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--

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. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих учреждения 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 образовательных учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

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

2.9.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, предусмотренной в таблице 1 Приложения 2 к Закону, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций

2.9.6. Процент повышения размера тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений за квалификацию устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.11. 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.

РАЗДЕЛ 3.

Формирование фонда оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), фонда ставок рабочих (далее – ФС) и фонда надбавок и доплат (далее – ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 6 к Постановлению.

3.2. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}$$
 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.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

3.3.1. Доплата за платные образовательные услуги работникам ГБДОУ устанавливается за организацию и проведение платных образовательных услуг и выплачивается из средств, поступивших от оказания платных образовательных услуг

3.3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения по качественному результату труда.

Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется в соответствии с:

- Критериями оценки качества работников ГБДОУ № 6 по показателям эффективной деятельности педагогических и административных работников, служащих и прочего персонала ГБДОУ детский сад № 6 Невского района Санкт-Петербурга, реализующих образовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга.
- Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 Невского района Санкт-Петербурга.

Основными принципами являются:

- достоверность используемых данных;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ и мероприятий;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

Работники, претендующие на установление стимулирующей выплаты (далее Претендент) осуществляют самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными «Критериями эффективности деятельности» и представляют в экспертную комиссию по оценке эффективности профессиональной деятельности (далее Комиссия) самоанализ эффективности своей деятельности. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности Претендента требованиям к установлению стимулирующих надбавок или отказе в соответствии с Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности. Комиссия заносит результаты в итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера. Распределение и установление е надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение финансового года, утверждается решением Комиссии. Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется следующим образом:

Производится подсчет баллов всех Претендентов, определяется общая сумма баллов.

Соответствующая стимулирующая часть фонда доплат и надбавок делится на общую сумму баллов, в результате чего определяется стоимость одного балла (в рублях).

Стоимость одного балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого Претендента и определяется размер стимулирующих выплат.

3.3.3. Выплаты компенсационного характера

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за совмещение должностей;
- увеличение объема выполняемых работ за временно отсутствующих работников.

3.3.4. Единовременная премия.

3.3.5. Материальная помощь.

3.4. Условия установления выплат.

3.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения до 12 % должностного оклада работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.4. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия заместителям руководителя Учреждения по приказу руководителю в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам, служащим и рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении;

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

3.7. Размеры доплат за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

3.8. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

3.9. Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации компенсационного характера, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, а также стимулирующего характера, устанавливаются исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

3.10. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

3.11. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательной организации, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

3.12. Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, рублей
	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты ¹ , имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000

¹ Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы

		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500
--	--	--	------

РАЗДЕЛ 4.

Заключительные положения.

4.1. Должностные оклады 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 образовательное учреждение является местом основной работы.

4.2. Премирование работников учреждения, оказание работникам материальной помощи осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, утвержденным заведующим учреждения.

4.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются решением Общего собрания работников учреждения и утверждаются приказом заведующего.

4.6. Положение пересматривается по необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет.

**Критерии эффективности деятельности педагога
Государственного бюджетного образовательного учреждения
детский сад № 6 Невского района,
реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования,
финансируемую за счет средств бюджета Санкт – Петербурга**

(занимаемая должность)

За _____ - _____
(период)

№ п/п	Показатель критерия	Источник получения информации	Индикатор критерии	Количество баллов	Само- анализ	Экспертная комиссия
1	2	3	4	5	6	7
Группа критериев 1: Качество предоставляемой государственной услуги						
1.1.	Оформление документации в соответствии с должностной инструкцией	Мониторинг заместителя заведующего	Баллы	Без замечаний - 3 баллов С небольшими замечаниями - 2 балла С замечаниями - 1 балл		
1.2.	Уровень овладения воспитанником ОУ (группы ОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	мониторинг	Баллы	100% -70% – 3 баллов 69% - 50% - 2 балла		
1.3.	Посещаемость воспитанниками ОУ (группу ОУ)	Табель посещаемости	Баллы	от 2 до 3 лет от 70-100% - 3 б. 69 – 55% - 2 б. Ниже 54% - 1б от 3 до 7 лет От 70 до 100 % - 3 балла От 50 до 70% - 2 балла Ниже 50 % - 1 балл (Среднее значение за 6 месяцев)		
1.4	Оснащение развивающей предметно-пространственной среды в группе	Фотоматериалы	Баллы	1 балл		
1.5	Создание с родителями совместного образовательного продукта: Альбомы, гербарии, газеты, книжки-малышки, наглядные пособия.	Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей,		1 балл накопительная		

1.6	Проведение совместных с родителями конкурсов, выставок (в группе), круглых столов, мастер-классов, семинаров.	Альбомы, гербарии, газеты, книжки-малышки, наглядные пособия, регистрационный лист				
1.7	Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников, жалоб	Журналы регистрации обращения граждан	Баллы	Нет жалоб 0 баллов Письменные жалобы минус 5 баллов		
Группа критериев 2: Профессиональные достижения педагога						
2.1	Участие воспитанников ОУ (группы ОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного (муниципального), городского уровня, в том числе дистанционных	Дипломы, грамоты, отзывы, благодарственные письма	Баллы	Районное мероприятие: Участие: 2 балла Победители: 4 балла Городское мероприятие: Участие: 3 балла Победители: 5 баллов		
2.2	Наличие опубликованных собственных методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	Сертификаты, журналы, книги, газеты и т.д. (титульный лист, страница сборника в котором помещена публикация, интернет адрес)	Баллы	Районного уровня: 3 балла Городского уровня: 4 балла Всероссийского уровня: 5 баллов		

2.3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных.	Дипломы, сертификаты. Приказы, благодарственные письма от администрации ДОУ (накопительная)	Баллы	Район – 3 балла Город – 4 баллов Российский – 5 баллов Победитель – 2 б. На уровне ДОУ – 1б.		
2.4	Наличие личной страницы в сети интернет, где представлены: консультации для родителей (видеоролики, презентации), описание дидактических пособий, копии авторских публикаций и статей	Скриншоты страницы, ссылки		Систематическое ведение (обновление материалов не реже 1 раза в месяц) 2 балла Периодическое ведение (обновление материалов не реже 1 раза в 2 месяца) 1 балл		
Группа критериев 3: Профессиональное саморазвитие педагога.						
3.1	Представление педагогического опыта: выступления на педсоветах; участие в мастер-классах, педагогических мастерских, семинарах, фестивалях, проведение открытых мероприятий с детьми.	Отзывы, грамоты, копии протоколов педсоветов, заседаний, метод. программы, мастер-классов, копии листов регистрации НОД и т.д.		Образовательное учреждение – 1 балл. Район – 3 балла. Город – 5 баллов.		
3.2	Прохождение курсов повышения квалификации в	Сертификат, Удостоверение		3 балла		
3.3	Посещение: - открытых занятий в других ДОУ, - мастер – классов и т.д	Подтверждающие документы		В своем ДОУ -1 балл В районе 2 балла В городе 3 балла		

3.4	Помощь в проведении открытых мероприятий	Фотоматериалы, отзывы коллег	Баллы	1 балл		
4. Группа критериев: Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями						
4.1	Участие в спектаклях, утренниках и т. д	Фотоматериалы	Баллы	На своей группе 1 балл На чужой группе 2 балла		
4.2	Изготовление костюмов, атрибутов, декораций к праздникам и другим мероприятиям	Отчет о подготовленных мероприятиях		1 балл		
4.3	Взаимозаменяемость педагогов. (Подработки во вторую смену)	Табель рабочего времени		1 балл (от 5 смен)		
4.4	Участие в общественной жизни учреждения, благоустройстве и озеленении территории, Митинги, шествие, дежурства, субботники, проведение праздников для сотрудников и т.д.	Фотоматериалы, регистрационные листы		2 балла Участие в субботнике в субботу 2 балла Отработка субботника в будние дни 1 балл		
4.5	Участие в работе -экспертных и других комиссий, жюри конкурсов творческих группах и т.д.	Копии документов, планов, протоколов и др.		ДОУ – 1балл. Район – 3 балла. Город – 5 баллов		
4.6	Организация выставок в ДОУ			2 балла		
5. Группа критериев: Выполнение правила внутреннего трудового распорядка						
5.1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Копии протоколов и актов при нарушении	Баллы	Без замечаний 1баллов С замечаниями минус 5 балл		
5.2	Поощрение сотрудника за работу без больничных листов	Журнал регистрации больничных листов Табель рабочего	Баллы	1 балл		

		времени				
5.3	Отсутствие жалоб со стороны коллег. Культура и порядок содержания рабочего места. Аккуратный внешний вид.			1 балл		

С показателями и количеством баллов ознакомлен(а) _____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

Председатель экспертной комиссии: _____

Заместитель председателя экспертной комиссии: _____

Секретарь экспертной комиссии: _____

Члены экспертной комиссии _____