

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 40  
Московского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО**

общим собранием работников  
ГБДОУ детский сад № 40  
Московского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 5 от 18.04.2024

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий ГБДОУ детский сад № 40  
Московского района Санкт-Петербурга  
   Т.А.Губичева  
Приказ от 18.04.2024 № 14

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ  
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
ХАРАКТЕРА  
ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ**

Санкт-Петербург  
2024

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ  
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 40 Московского района Санкт-Петербурга (далее по тексту – ГБДОУ)

- повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров,
- установления гарантированной части оплаты труда работников ГБДОУ;
- унификации подходов к формированию оклада работников ГБДОУ;
- создания стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников ГБДОУ, его профессионально-квалификационной структуры;
- обеспечения выплат заработной платы и иных предусмотренных законодательством выплат работникам ГБДОУ в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда в образовательном учреждении разработано Положение об оплате труда и порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам (в дальнейшем – Положение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 28.12.2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";
- Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» исключив ст.6, на основании Закона Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями);
- Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»; (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.09.2010 N 810н);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 г. № 773 «О мерах по реализации главы 9 "дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений" Закона Санкт-Петербурга "Социальный Кодекс Санкт-Петербурга" в ред. от 20.04.2016;
- Приказом Министерства труда и соц. защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта;
- Указом Президента от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 09.08.2013№1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»
- Приказом Минпросвещения России от 03.11.2023 № 829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности».
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.04.2024 № 427-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»

1.3 Положение разрабатывается рабочей группой работников ГБДОУ. Состав рабочей группы утверждается руководителем ГБДОУ. Далее Положение рассматривается и рекомендуется к утверждению органом самоуправления ГБДОУ - Общим собранием работников ГБДОУ, после чего утверждается руководителем ГБДОУ.

1.4 Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами(при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.5 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором (при наличии), в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников.

1.6 Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с [постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"](#), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.8 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного [статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"](#), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.9 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10 Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников.

1.11 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

1.13 Материальное стимулирование педагогических сотрудников, специалистов, служащих и рабочих ГБДОУ не является обязательной составной частью оплаты труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в ГБДОУ. Основанием является приказ руководителя.

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

1.15 Установление компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам всех сотрудников ГБДОУ распределяет «Комиссия по установлению доплат надбавок и стимулирующих выплат». Стимулирующие выплаты по показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников распределяет «Комиссия оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников». Состав комиссий избирается Общим собранием работников ГБДОУ и утверждается руководителем ГБДОУ. Комиссии осуществляют свою деятельность в соответствии с Положениями о комиссиях на принципах коллегиальности, открытости, гласности, объективности и целостности оценки.

На основании решений Комиссии по установлению доплат надбавок и стимулирующих выплат и Комиссии по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, руководителем ГБДОУ издается приказ об утверждении размера стимулирующих и компенсационных выплат. Материальная помощь, разовые премии и премии из экономии фонда надбавок и доплат оформляются отдельным приказом.

1.16 В целях противодействия коррупции, руководитель ГБДОУ осуществляет контроль за распределением фонда надбавок и доплат членами комиссии по установлению доплат, надбавок и стимулирующих выплат.

1.17 В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- равная оплата за равный труд, в том числе при установлении тарифных ставок, должностных окладов, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера; недопущение дискриминации в оплате труда;
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ГБДОУ по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ и Санкт-Петербурга;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы каждого работника от их квалификации, 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 государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- 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;
- тарификация работ и работников в соответствии с постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

1.18 Настоящее положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность ГБДОУ как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, также на работающих по совместительству (внешнему или внутреннему), по срочному трудовому

договору, а также по усмотрению заведующего ГБДОУ на вновь принятых работников в период испытательного срока.

1.19 В Положении применяются следующие понятия и термины:

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

**базовая единица** – размер базовой единицы, принимаемой 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;

**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 РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

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

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

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

**фонд 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 компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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

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

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

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

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

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

**РИС** - расчетный индикатор ставок для штатной численности работников ГБДОУ;  
**инфраструктурный объект** (служба, подразделение) ГБДОУ - это один или несколько

объектов (служб, структурных подразделений) обеспечивающих специфическую обслуживающую функцию, характерную для определенного типа (вида) ГБДОУ, или предоставляющих специфическую образовательную услугу для обучающихся (воспитанников) из других ГБДОУ за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (например, опорные центры по различным видам спорта, логопедические пункты, медицинские службы).

## **2. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ ГБДОУ**

2.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные настоящим Положением устанавливаются в астрономических часах.

2.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ГБДОУ, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.6. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, педагогу-психологу осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

2.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников:

24 часа в неделю – музыкальный руководитель;

20 часов в неделю- учитель-логопед

2.8. Норма часов работы остальных работников ГБДОУ, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, составляет 40 часов в неделю и регулируется Правилами внутреннего распорядка ГБДОУ.

2.9. Продолжительность работы по совместительству педагогических и других работников в течение месяца устанавливается ст.284 ТК РФ и не должна превышать половины месячной

нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работников.

### **3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБДОУ**

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

3.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ;
- фонд материального стимулирования работников ГБДОУ.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку ГБДОУ. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

3.4. Фонд материального стимулирования работников ГБДОУ из суммы доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ, премий из фонда экономии базовой части оплаты труда, премий из фонда надбавок и доплат, социальных выплат компенсационного характера работникам ГБДОУ, материальной помощи, которые устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Формирование фонда надбавок и доплат

3.5.1. В случае привлечения работника ГБДОУ 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, получающий 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам проведения специальной оценки условий труда Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

3.6. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

3.6.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ, которые закреплены в пункте 9,10 настоящего Положения.

3.6.2. Работнику ГБДОУ ( в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором,



дополнительную работу по другой профессии ( должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий ( должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

3.6.3. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются ГБДОУ в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в пункте 9,10 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам ГБДОУ, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам ГБДОУ, за фактически отработанное время. Материальная помощь, разовые премии и премии из экономии фонда надбавок и доплат устанавливаются фиксированной величиной.

3.6.4. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Московского района.

3.7 Оплата труда по замещаемым должностям для педагогических работников производится на основании тарификационного списка ГБДОУ пропорционально отработанному времени, которое исчисляется часами.

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

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

3.10 Тарификация работников проводится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

3.11 На период работы ГБДОУ в режиме без детей размер заработной платы, установленный тарификационным списком ГБДОУ, и продолжительность рабочего времени работника не меняются.

3.12 Заработная плата работников ГБДОУ (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации).

3.13 Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений Санкт-Петербурга на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, стажа и специфики работы, квалификации, наличия наград и званий на определенной должности, а также надбавок стимулирующего характера, доплат компенсационного характера и выплат с применением повышающих коэффициентов

3.14 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы в должности (для служащих), стажа педагогической работы –

со дня достижения соответствующего стажа;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.15 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

#### **4. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ГБДОУ**

Схема для расчета должностного оклада работников Детского сада регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года №531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

4.1. Расчет должностного оклада руководителя ГБДОУ

4.1.1. Размер должностного оклада ( О рук) работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6$ , где:

$O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя;

$B_0$ - величина базового оклада;

$K_3$ - коэффициент специфики работы;

$K_4$ - коэффициент квалификации;

$K_5$  – коэффициент масштаба управления;

$K_6$  – коэффициент уровня управления.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

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

$B_0 = B \times K$ , где:

$B_0$  – размер базового оклада работника;

$B$  – размер базовой единицы;

$K$  – базовый коэффициент ( коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению №1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» ( далее - постановление № 256):

Схема расчета

должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных

государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	

		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 <sup>1</sup>		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		

		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

1

Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к постановлению, в два и более раз.

#### 4.1.2.Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера ДО руководителя применяют следующие повышающие коэффициенты:

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

#### 4.1.3. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Руководителям образовательных организаций 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.

Величина коэффициента специфики работы и коэффициент квалификации руководителя устанавливается в соответствии с приложением № 2 к постановлению № 256:

**Коэффициент  
специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам  
государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением  
государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного  
образования детей и иных государственных образовательных организаций  
Санкт-Петербурга в сфере культуры**

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля <sup>1</sup>	0,15
1.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации	0,20

1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
1.9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
1.10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в сельской местности	0,25
2	Образовательные организации с наличием интерната и (или) структурного подразделения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:	0,15-0,40
2.1	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
2.2	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
2.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
2.4	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
2.5	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
2.6	Прочим педагогическим работникам и воспитателям, участвующим в реализации образовательных программ	0,25
3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов <sup>2</sup> :	0,30-0,35
3.1	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
3.2	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
3.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
3.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
3.5	Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,25

3.6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
4	Образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа)	0,15-0,40
4.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ - образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальное учебно-воспитательное учреждение открытого типа)	0,15-0,20
4.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ - образовательных программ начального общего образования, образовательных программ основного общего образования, образовательных программ среднего общего образования для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа)	0,15-0,40
4.3	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
4.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
5.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
6	Профессиональные образовательные организации <sup>3</sup> :	0,15-0,20
6.1	Работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший или предшествующий ему разряд	0,30
6.2	Педагогическим работникам за воспитательную работу	0,25-0,35
6.3	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
6.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
7	Организации дополнительного образования, предоставляющие психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации:	0,20
7.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
7.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
8	Нетиповые образовательные организации:	0,15

8.1	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
8.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
8.3	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
8.4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
8.5	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
8.6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
8.7	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,35
8.8	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в сельской местности	0,25
9	Образовательные организации с классами (группами) для детей с малыми и затухающими формами туберкулеза	0,30-0,35
9.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
9.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
9.3	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
9.4	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
10	Образовательные организации с классами (группами) обучающихся (воспитанников) с диагнозом ВИЧ:	0,35
10.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
10.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
10.3	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
10.4	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
11	Классы (группы), реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов:	0,30-0,35
11.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
11.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
11.3	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
12	Общеобразовательные учреждения, профессиональные образовательные организации при учреждениях исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации:	0,80
12.1	Работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший или предшествующий ему разряд	0,30
12.2	Педагогическим работникам за воспитательную работу	0,25-0,35



13	Образовательные организации дополнительного образования (для детей):	
13.1	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,35
14	Образовательные организации высшего профессионального образования	0,60-1,50
15	Организации дополнительного профессионального образования <sup>4</sup>	0,60-1,50
16	Педагогическим работникам <sup>5</sup>	0,01-0,02

<sup>1</sup> Общеобразовательные организации, реализующие образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, с контингентом обучающихся, получающих дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля, не менее 50% от общей численности обучающихся.

<sup>2</sup> Образовательные организации с контингентом обучающихся по адаптированным образовательным программам не менее 75% от общей численности обучающихся.

<sup>3</sup> Профессиональные образовательные организации, реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев.

<sup>4</sup> Организации дополнительного профессионального образования, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга и Комитета по науке и высшей школе.

<sup>5</sup> На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга. Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

#### 4.1.4. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться

- группами по оплате труда руководителей, установленными в приложении № 3 к постановлению № 256:

**Группы**  
по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
3	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
4	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья <sup>1</sup> ; образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа); образовательные организации с наличием интерната	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

<sup>1</sup> Образовательные организации с контингентом обучающихся по адаптированным образовательным программам не менее 75% от общей численности обучающихся.

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению N 256:

Объемные показатели,  
характеризующие масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми <sup>1</sup>	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
	свыше 200 человек	До 50	
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5

	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	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	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

1

С контингентом обучающихся (воспитанников) не менее 75%, получающих образовательные программы дошкольного образования и (или) осуществляющих присмотр и уход за детьми в возрасте до 7 лет.

#### 4.1.5. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения № 1 к постановлению №256

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители
1	2	3	4
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

#### 4.2. Расчет должностного оклада специалистов (служащих) ГБДОУ

4.2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (педагогические работники) ГБДО, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

K2 – коэффициент стажа работы;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

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

$Бо = Б \times К$ , где:

Бо – размер базового оклада специалиста ( служащего);

Б – размер базовой единицы;

К – базовый коэффициент ( коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста ( служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256

( см подпункт 4.1.1. настоящего Положения - « Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры») .

#### 4.2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста

( служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации.

А) Величина коэффициента стажа работы для специалиста ( служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении №1 к постановлению. № 256 .

(см подпункт 4.1.1. настоящего Положения - « Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-

Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры»).

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»

(далее – Закон Санкт-Петербурга), повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

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

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

педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления N 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Б) Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением №2 к постановлению № 256. ( см подпункт 4.1.3. настоящего Положения – «Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры»).

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

В) Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

( см подпункт 4.1.1. настоящего Положения - « Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры»)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга. Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

#### 4.3. Расчет тарифных ставок (окладов) рабочих ГБДОУ

4.3.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем			

		профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена; по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	от 1,28 до 1,33  1,28	от 1,28 до 1,33  1,28	от 1,28 до 1,33  1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	базовая единица
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет		от 0,05 до 0,50	от 0,05 до 0,50
		Стаж работы от 10 до 20 лет			
		Стаж работы от 5 до 10 лет			
		Стаж работы от 2 до 5 лет			
		Стаж работы от 0 до 2 лет			
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 1,50		
		Тип 2			
		Тип 3			
		Тип 4			
		Тип 5			
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации: ведущий мастер сцены		от 0,30 до 0,35	
		ведущий концертмейстер		от 0,30 до 0,35	
		высшая категория, международный класс	от 0,25 до 0,35	от 0,25 до 0,35	
		ведущая категория, I класс	от 0,20 до 0,30	от 0,20 до 0,30	
		первая категория, II класс	от 0,10 до 0,20	от 0,10 до 0,20	



		вторая категория, III класс	от 0,05 до 0,15	от 0,05 до 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 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	от 0 до 1,00	-	-
		Группа 2			
		Группа 3			
		Группа 4			
		Группа 5			
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	от 0,10 до 0,80	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений			

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$Tc(o) = B \cdot T_k$ , где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

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

4.3.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих  
Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-

Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации):

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
1-1	Коэффициент специфики работы для отдельных категорий высококвалифицированных рабочих учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга	Тип 1	от 0 до 1,90
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в груди	от 0,10 до 0,15

4.3.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации  
 Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).  
 Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

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

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

тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

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

$Tc(o) = BТк + BKc + BKк$ , где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

$Тк$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

$Kc$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256:

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации с наличием интерната	0,15
2	Образовательные организации со структурным подразделением для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, всех типов	0,20
3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов <sup>1</sup>	0,15
4	Образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа)	0,15
5	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15
6	Профессиональные образовательные организации <sup>2</sup>	0,15-0,20
7	Образовательные организации, классы (группы) для детей с малыми и затухающими формами туберкулеза	0,15
8	Образовательные организации с группами, классами воспитанников (обучающихся) с диагнозом ВИЧ	0,30

<sup>1</sup> Образовательная организация с контингентом обучающихся по адаптированным образовательным программам не менее 75% от общей численности обучающихся.

<sup>2</sup> Профессиональные образовательные организации: с наличием интерната или общежития; реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

$Kк$  - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

## 5. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ.

5.1. Штатное расписание ГБДОУ - это организационно-распорядительный документ, утверждаемый руководителем (заведующим) ГБДОУ, в котором отражается структура ГБДОУ (вид), содержится перечень должностей с указанием их количества и размеров должностных окладов, размеров надбавок и доплат по конкретным должностям.

5.2. Штатная численность работников ГБДОУ определяется на основании постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

5.3. Штатное расписание ГБДОУ формируется в зависимости от типа (вида) ГБДОУ, категории и групп (подгрупп) должностей.

5.4. Штатное расписание ГБДОУ может формироваться в несколько этапов на основе следующих методов: метод расчетных индикаторов, нормативный метод, функциональный метод.

5.5. Метод расчетных индикаторов является унифицированной моделью расчета штатной численности ГБДОУ, основанной на применении РИС, определяющих доли ставок по категориям работников на одного обучающегося (воспитанника) ГБДОУ. На основе метода расчетных индикаторов определяются ставки для категорий работников ГБДОУ:

N п/п	Категория работников	Группы должностей для расчета ставок, по которым применяется/ не применяется метод расчетных индикаторов	Примечание
1	Руководители	Применяется для всех групп: руководитель заместитель руководителя руководитель структурного подразделения	РИС является совокупным, то есть дается для всей категории в целом, без разделения на группы
2	Специалисты	Применяется для групп и подгрупп: специалисты непедагогического персонала (группа "прочие специалисты") специалисты педагогического персонала, не занимающиеся преподавательской деятельностью, то есть ставка не зависит от учебного плана (подгруппа "прочие педагоги")	РИС разделяются на РИС для группы "прочие специалисты" и РИС для подгруппы "прочие педагоги". Для ДОУ в группе "прочие специалисты" выделяется РИС для медицинских работников
3	Служащие	Применяется для всех должностей	РИС является совокупным
4	Рабочие	Не применяется	Используются нормативный и функциональный методы

Количество работников определяется путем умножения, соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) в ГБДОУ.

5.6. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей ГБДОУ, количество которых напрямую зависит от норм труда. На основе нормативного метода определяются ставки для категорий работников ГБДОУ:

N п/п	Группы должностей для расчета ставок	Основание для расчета ставок
-------	--------------------------------------	------------------------------

1	Должности педагогического персонала, ставки которых зависят от количества групп в ГБДОУ: <b>воспитатели ГБДОУ</b>	Учебная нагрузка (рабочий учебный план), тип (вид) ГБДОУ, предельная наполняемость группы в зависимости от типа (дошкольное учреждение комбинированного вида)
2	Должности: <b>уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и другие</b>	Количество ставок на группу при исчислении количества ставок по должности "помощник воспитателя» составляет 1,0 (при 12-тичасовом графике работы группы, и 5-дневной рабочей неделе), в группе для детей раннего возраста – 1,5. Количество ставок рабочих по функциональным обязанностям (рекомендуемый наименования должностей: "кастелянша», «кладовщик", "машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)") определяется в зависимости от численности обучающихся воспитанников. Количество ставок и их наименование работников инфраструктурных объектов (служб, подразделений) определяется согласно приложению 14к <u>Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, администрации Московского района Санкт-Петербурга</u>

5.7. Функциональный метод применяется как итоговый метод для формирования штатного расписания по должностным (функциональным) обязанностям работников ГБДОУ. При этом используются тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников ГОУ.

5.8. Формирование штатного расписания типового ГБДОУ проводится в три этапа.

Первый этап формирования штатного расписания типового ГБДОУ проводится по методу расчетных индикаторов.

Цель первого этапа - определить количество ставок работников в штатном расписании ГБДОУ, приходящихся на одного обучающегося (воспитанника) с использованием РИС (см. Таблица 2) Количество работников определяется путем умножения, соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) ГБДОУ.

С помощью метода расчетных индикаторов устанавливается количество работников ГБДОУ категорий "Руководители", "Специалисты". К данным категориям работников могут относиться:

№ п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников ГБДОУ	Имя должностей по категориям работников ГБДОУ
1	2	3
1.	Руководители	
	Руководители и специалисты, осуществляющие управление ГБДОУ по функциям - общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерский и кадровый учет), руководство направлениями деятельности (воспитательная, исследовательская, учебная, методическая, экспериментальная и прочие)	
1.1	Руководитель 1-го уровня	Руководитель ГБДОУ (заведующий)

1.2	Руководитель 2-го уровня	Главные специалисты (бухгалтер, экономист, инженер), заместитель руководителя ГБДОУ (директора, начальника, заведующего)
1.3	Руководитель 3-го уровня	Заведующий (направлением, структурным подразделением, консультационным (консультативным) пунктом, логопедическим пунктом, хозяйством, производством), ученый секретарь
<b>2. Специалисты Группа "педагогический персонал"</b> Категории работников, занимающихся непосредственно педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в ГБДОУ		
2.1	Учитель, преподаватель	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед
2.2	Воспитатель	Воспитатель детского сада, старший воспитатель
2.4	Прочие педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор
<b>3. Специалисты Группа "Прочие специалисты"</b> Работники, осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию образовательной деятельности ГБДОУ, но не занимающиеся по характеру работы непосредственно педагогической деятельностью		
3.1	Прочие специалисты ГБДОУ	Администратор, документовед, врач, медицинская сестра, инженер по противопожарной профилактике, инструктор по лечебной физкультуре, специалист по кадрам
<b>4. Служащие Группа "Учебно-вспомогательный персонал"</b> Специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых ГБДОУ		
4.1	Служащие (учебно-вспомогательный персонал)	Помощник воспитателя, младший воспитатель
<b>5. Рабочие</b> Работники, не принимающие непосредственного участия в выполнении основных функций ГБДОУ, но обслуживающие их		
5.1	Рабочий	кастелянша, кладовщик, кухонный подсобный рабочий, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик служебных и производственных, уборщик территорий, электромонтер

Второй этап формирования штатного расписания ГБДОУ проводится по нормативному методу. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей ГБДОУ, количество которых напрямую зависит от норм труда.

Цель второго этапа - определить количество штатных единиц по должностям категории "специалисты", количество ставок рабочих, а также штатную численность работников инфраструктурных объектов (служб, подразделений) ГБДОУ.

Третий этап формирования штатного расписания ГБДОУ проводится по функциональному методу.

Цель третьего этапа - определить наименования должностей служащих и рабочих по рассчитанному количеству штатных единиц в соответствии с функциональными обязанностями работников ГБДОУ, связанными с реализацией функций (направлений деятельности) ГБДОУ и его уставных задач.

5.9. При определении наименования должностей по штатной численности работников ГБДОУ используется сначала метод расчетных индикаторов и нормативный метод, а затем функциональный.

5.10. Структура штатного расписания ГБДОУ утверждается в пределах выделенного фонда оплаты труда.

## 6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

6.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, а именно – в рублях.

6.2 При выплате заработной платы работодатель (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.3 Порядок выплаты заработной платы:

**Ичасть-** аванс за текущий месяц выплачивается 26 числа каждого месяца.

**Пчасть-** включает в себя невыплаченную часть оклада и стимулирующие выплаты (премии, доплаты, надбавки и др.) и выплачивается 11 числа каждого месяца. Выплата заработной платы работникам осуществляется безналичным перечислением денежных средств на банковскую карту зарплатного файла.

26 числа расчетного месяца (здесь и далее – это месяц, за который начисляется заработная плата) выплачивается должностной оклад, совмещения, расширение зоны обслуживания, пропорционально времени, отработанному Работником в первой половине расчетного месяца (первая половина – это период с 01-го по 15-е число месяца).

11 числа месяца, следующего за расчетным месяцем, производится окончательный расчет за расчетный месяц, включающий в себя должностной оклад, совмещения, расширение зоны обслуживания, пропорционально времени, отработанному Работником во второй половине расчетного месяца (вторая половина – это период с 16-го числа по последний день месяца), а также остальные выплаты стимулирующего и компенсационного характера за весь расчетный месяц.

При совпадении дня выплат с выходными или нерабочими праздничными днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором, безналичным способом и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.4 В случае отсутствия у работника банковской карты заработная плата может быть выплачена через кассу банка Санкт-Петербург. Но не более 2 месяцев с момента выхода сотрудника на работу.

6.5 Выплата пособия по временной нетрудоспособности (сданный до 24 числа текущего месяца) производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой предоставления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

6.6 Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

## **7. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

7.1 Работодателем устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. При повременно-премиальной форме оплаты труда заработная плата составляется из постоянной части (должностной оклад) и переменной части (доплаты, надбавки, премии и др.).

7.2 Заработная плата работников ГБДОУ формируется из следующих составляющих:

- должностной оклад (согласно трудовому договору);
- компенсационные выплаты;
- доплаты;
- стимулирующие выплаты;
- надбавки;
- премии;
- материальная помощь

## **8. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД И ПОРЯДОК ЕГО ИСЧИСЛЕНИЯ.**

8.1 Размер должностного оклада работника определяется трудовым договором и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8.2 В целях установления единого подхода к установлению базовых должностных окладов работников ГБДОУ детский сад № 40 Московского района Санкт-Петербурга используется система дифференцирования по категориям работников.

8.3 Размер должностного оклада устанавливается для каждой должности согласно тарификации.

8.4 Изменение в утвержденное штатное расписание вносятся по мере необходимости в течении календарного года отдельными приказами, подписанными заведующим.

8.5 В величину должностного оклада включаются постоянные надбавки.

8.6 Фактически отработанное время определяется заведующим по окончании учетного месяца на основании табелей учета рабочего времени.

8.7 При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работников в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работников в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работников в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течении которого работники отсутствовали на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работников.

8.8 Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей, в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к нему.



## 9. СИСТЕМА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ

9.1 В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с [Перечнем видов выплат стимулирующего характера](#) работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам ГБДОУ детский сад № 40 Московского района Санкт-Петербурга имеют дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы; надбавки устанавливаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

9.2 В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть для педагогического персонала и для административного, обслуживающего персонала.

9.3 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

9.4 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

## 10. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ.

Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Ежемесячная компенсация затрат на проезд молодым специалистам.	Молодым специалистам со стажем работы до 3 лет в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге.	Социальный кодекс Санкт-Петербурга.
Ежемесячная компенсация молодым специалистам, которые получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца на срок 24 месяца с даты приема на работу	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании 2000 руб.	постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256

Ежемесячная компенсация молодым специалистам, которые получили впервые среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца на срок 24 месяца с даты приема на работу	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена 1500 руб.	постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256
Денежная компенсация затрат педагогам для организации отдыха и оздоровления.	Один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой еди	Социальный кодекс Санкт-Петербурга.
Компенсация работникам, совмещающим работу с обучением.	Предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка	Глава 26 ТК РФ
Компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск	По количеству неиспользованных дней	Статья 126 ТК РФ

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 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 согласно приложению N 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

**10.1 Надбавки компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда** устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам и рабочим ставкам Ст.147 ТК РФ, по результатам проведения специальной оценки условий труда Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" Компенсационные выплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников – внутренних совместителей.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором (при наличии), трудовым договором.

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

10.2 Размер **компенсационных надбавки за работу в выходные и нерабочие дни** устанавливается Комиссией по установлению выплат в соответствии со Ст.111, ст.153 ТК РФ ст.152 ТК РФ в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем, включается в общую сумму компенсационных и стимулирующих выплат, которая оформляется одним приказом.

10.3 Размер **компенсационных надбавки за сверхурочную работу** устанавливается Комиссией по установлению выплат в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем, включается в общую сумму компенсационных и стимулирующих выплат, которая оформляется одним приказом.

## **11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре (при наличии), локальном акте учреждения.

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев)

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре(при наличии), локальном акте образовательной организации».

Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату производятся с письменного согласия педагогического работника.

11.1 За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

11.2 **Доплаты работнику за дополнительную работу.**

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором (при наличии) может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников. Доплата за расширение зоны обслуживания, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника. Размер и порядок ее установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплата может выплачиваться один раз в месяц, в квартал по итогам года и по факту своевременного выполнения поручения, устанавливаться на учебный год.

№ п/п	вид доплат, надбавок	категория работников (должности) в соответствии со штатным расписанием	размер доплат (в %)	период, на который устанавливается доплата
1	Работа в различных комиссиях (рабочих группах), стабилизирующих деятельность ГБДОУ	все категории работников	до 20%	На учебный год или по факту
2	Активное участие в разработке локальных нормативных актов (положений, инструкций и т.п.)	Педагогические работники, специалисты, руководители (заместитель заведующего по АХЧ,УВР)	до 25%	по факту
3	Личное практическое участие в проведении ремонтных работ (при обоюдном согласии и желании, добровольной основе и при отсутствии бюджетных средств)	все категории работников	до 70%	по факту
4	Помощь администрации учреждения в решении особо важных хозяйственных и организационных вопросов (работа с договорами, организация открытых мероприятий, подготовка к новому учебному году и т.п.)	все категории работников	до 50%	На учебный год или по факту
5	Личное практическое участие в открытых мероприятиях ГБДОУ	все категории работников	до 20%	по факту
6	Оформление интерьеров группы, детского сада	все категории работников	до 20%	по факту
7	Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	все категории работников	до 30%	по факту
8	Оснащение костюмерной (пошив костюмов, изготовление эксклюзивных декораций и атрибутов)	все категории работников	до 30%	по факту
9	Ответственный за ведение <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a>	Педагогические работники, руководители (заместитель заведующего по АХЧ,УВР), специалисты	до 50%	На учебный год
10	Работа с электронной программой по питанию, составление ежедневного меню-требования для воспитанников ГБДОУ	руководители (заместитель заведующего по АХЧ)	до 40%	В зависимости от функционирования ГБДОУ в режиме с детьми
11	Выполнение постоянной общественной работы: -ответственный за оформление и обновление документации ГБДОУ по охране труда; - ответственный за оформление и обновление документации по ГО ЧС	все категории работников	до 25% до 25% до 25%	по факту

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ответственный за оформление и обновление документации по мобилизации</li> <li>- ответственный за оформление и обновление документации по воинскому учету</li> <li>- ответственный за оформление и обновление документации по пожарной безопасности</li> <li>- ответственный за оформление и обновление документации по ДДТТ</li> <li>- ответственный за оформление и обновление документации по Антискоррупционному образованию</li> <li>- заполнение паспорта КСОБ</li> </ul>		<p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p>	
12	Ответственный за работу с сайтом	Педагогические работники, руководители, специалисты	до 40%	На учебный год
13	Своевременная сдача отчетов по запрашиваемой информации	Педагогические работники, руководители (заместитель заведующего по АХЧ,УВР), специалисты	до 25%	по факту
14	Замена отсутствующего работника	все категории работников	до 30%	по факту
15	Подготовка документации для проведения электронных аукционов	все категории работников	до 50%	по факту
16	Помощь педагогическим работникам в реализации ООП ГБДОУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>- помощь при организации совместной деятельности педагога и ребенка в рамках ООД;</li> <li>- помощь при организации совместной деятельности вне ООД;</li> <li>- помощь при формировании у детей навыков самообслуживания;</li> <li>- сопровождение детей при проведении мероприятий за пределами ГБДОУ</li> <li>- помощь при проведении закаляющих процедур;</li> </ul>	Помощники воспитателя	до 30%	по факту
17	Выполнение работ по благоустройству участка ГБДОУ: озеленение, покраска оборудования, уход за цветниками, оформление в зимний период	все категории работников	до 50%	по факту
18	За высокую посещаемость воспитанниками образовательного учреждения	помощники воспитателя	100-90% =20% 90-80% =15% 80-70% =10% 70-60% =5%	по факту
19	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	все категории работников	до 30%	по факту
20	Соблюдение норм здорового образа жизни (отсутствие листков нетрудоспособности; исключение вредных привычек)	все категории работников	до 30%	1 раз в год
21	Выполнение срочных и важных работ, возникающих в связи с производственной необходимостью	все категории работников	до 40%	по факту
22	Квалификационное и грамотное ведение документации, которая не входит в круг должностных обязанностей	все категории работников	до 30%	На учебный год или по факту
23	Работа с подрядными организациями	все категории работников	до 50%	На учебный год или по факту

24	Работа с электронными программами, автоматизированными информационными системами, единой мультисервисной телекоммуникационной сетью (АИС, ЕМТС и др.), а также интернет-ресурсами, обеспечивающими открытость ГБДОУ	все категории работников	до 50%	На учебный год или по факту
25	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	Педагогические работники	не менее 20%	На учебный год или по факту
26	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	Педагогические работники	не менее 20%	На учебный год или по факту
27	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	Педагогические работники	не менее 30%	по факту

11.3 Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами (при наличии), локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением.

11.4 Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со [статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации](#)

### 11.5 СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Принципом стимулирования педагогических работников является дифференцированный подход к определению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества, интенсивности и результата работы.

Стимулирующая выплата не имеет гарантированного характера, поскольку зависит от оценки качества труда работника и размера ежемесячной средней заработной платы в сфере общего образования в регионе, наличия средств фонда надбавок и доплат педагогическому персоналу в рамках выделенной субсидии на текущий финансовый год.

Стимулирующие выплаты выплачиваются по показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников, которые определяет комиссия по оценке эффективности и качеству профессиональной деятельности педагогических работников. В своей деятельности комиссия руководствуется положением о «Комиссии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников». Она собирается 1 раз в год с 15.05 по 25.05

Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев по итогам за год и устанавливается на последующий год (период с 01.06 по 31.05). Работник предоставляет подтверждающий материал эффективности своей деятельности в папке «Портфолио».

Стимулирование вновь принятых работников может осуществляться по бальной системе с учетом выполнения критериев по итогам 3 месяцев и устанавливается до следующего заседания комиссии. Стимулирование педагогов из других ДОУ работающих в летний период

в рамках летней оздоровительной компании осуществляется при предоставлении копии «Портфолио» с основного места работы и заполнении информационной карты.

11.6 Сотрудник, работающий внутри учреждения на условиях внутреннего совместительства на разных должностях, имеет право выплаты по одной должности.

- Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц (после вычетов оплаты учебных отпусков, совмещение профессий, выплаты материальной помощи и прочих дополнительных выплат педагогическим работникам, 40% гарантированного характера) .

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

СБ – стоимость одного балла;

ФОТ – стимулирующая часть фонда оплаты труда;  $N1, N2, \dots, Nn$  – количество баллов

- Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником. Количество набранных баллов определяется Комиссией оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников с учетом самооценки самого педагогического работника.

- Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогического работника производится по формуле:  $ВПЭД = СБ * ОКБ$

где ВПЭД – выплата по показателям эффективности деятельности, СБ – стоимость 1 балла, ОКБ – общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

Расчет размера части фонда и надбавок ГБДОУ, приходящаяся на стимулирующие выплаты в виде надбавок педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями выплаты педагогическим работникам, производится по формуле:  $ВП = СЗП * ОП$

где ВП – часть фонда и надбавок ГБДОУ, приходящаяся на стимулирующие выплаты в виде надбавок педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями выплаты педагогическим работникам,

СЗП – средняя заработная плата педагога в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597"О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" для Санкт-Петербурга

ОП – общее количество педагогов ГБДО

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад №40, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования ГБДОУ детский сад №40 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Московского района Санкт-Петербурга.**  
**(для воспитателей)**

№	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
1.	п.1 Создание условий для овладения воспитанником ОО (группы ОО) образовательными областями ООПДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель по 5 образовательным областям ООПДО	За каждую область по ФГОС ( 5 областей) 15 б – 100 % (в соответствии от созданных условий по каждой образовательной области) 10 б – 75 % 8 б – 50 % 4 б – 25 % 0 б – менее 25%	Создание условий для овладения этими навыками (картотеки П.И., сигнальные карты, схемы, Наглядные пособия, спорт инвентарь и т.п.)  Начиная с районного уровня
	п.2 Критерии профессиональной компетенции педагогических работников		Наличие КПК – 2 балла Использование в образовательном процессе готовых ЭОР – 2 балла Использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных ЭОР – 5 баллов Распространение опыта: 1. Открытые мероприятия и презентации ДОУ – 3 балла Район – 6 баллов Город – 10 баллов Международное участие – 20 баллов 2. Публикация материалов ДОУ – 2 балла Район – 4 балла Город – 6 балла Международное – 12 баллов 3. Участие в конкурсах В рамках ДОУ – 2 балл за каждое мероприятие, За районное мероприятие – 5 баллов, За участие в городских – 10 баллов. За участие во всероссийских, международных – 15 баллов. Результаты участия: Победитель/призер За районное мероприятие – 10 баллов, За участие в городских – 20 баллов. За участие во всероссийских, международных – 40 баллов. 4. Кружковая работа -15 баллов  5. Личная практика студентов при наличии договора – 10 баллов 6. Методические объединения	С учетом распространения опыта в ГБДОУ (презентация) Предоставить подтверждение в учреждение: презентацию, методические разработки, конспекты занятий и т.п За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)



			ДОУ – 5 баллов Район – 10 баллов 7. Участие в мероприятиях в сети Интернет не более 3 (трех) – 3 балла 8. Внутрикorporативное взаимодействие (на основании Кодекса этики): Отсутствие конфликтных ситуаций -0 баллов (-)5 баллов с каждого участника конфликта	
2.	Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)  Ясли  Сад	Дол воспитанников, фактически посещающих ОО (группу ОО) Выполнение планового показателя посещения	Фактическую посещаемость делим на списочный состав группы. Максимальный балл=10. 100-90%=10 90-80%=8 80-70%=6 70-60%=2 Сложность контингента детей: дети до 3 лет (+ 5) баллов	
3.	Снижения уровня заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников(праздники здоровья, спортивные соревнования и т.д.)	Максимальный балл=10. Совместно с родителями=10 Совместно 2 или несколько групп=8 В своей группе=5	
4.	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса (отсутствие травм)	0 баллов-нет травм (-) 10 баллов за каждую травму	
5.	Участие воспитанников ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники ОО, (группы ОО) принимали участие	Участие: В рамках ДОУ – 2 балл за каждое мероприятие, За районное мероприятие – 5 баллов, За участие в городских – 10 баллов. За участие во всероссийских, международных – 15 баллов. Результаты участия: Победитель/призер За районное мероприятие – 10 баллов, За участие в городских – 20 баллов. За участие во всероссийских, международных – 40 баллов.	За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)
6.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи начинающим педагогическим работникам с небольшим опытом работы педагогической деятельности и молодым специалистам.	5 баллов за каждого	

7.	Своевременное и качественное оформление документации группы ОО (рабочая программа, дополнительное планирование, индивидуальный учебный план, оформление и реализация дополнительных проектов, табель посещаемости воспитанников, сведения о родителях и т.д.)	Наличие, своевременно и качественно оформленной документации группы ОО  Реализация дополнительного проекта	10 б – без замечаний, 5 б – 1-2 незначительных замечаний, 0 б – грубые замечания, нарушения.  Краткосрочный – 4 балла Долговременный – 8 баллов	
8.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	п.1 0 баллов – отсутствие жалоб, (-) 10 баллов – обоснованная жалоба. п.2 создание и ведение страницы на персональном сайте (периодическое обновление, дополнение) – 5 баллов Мероприятия с родителями (открытые занятия, мастер-классы и т.п. с подтверждением – фото, лист регистрации, отзывы) за каждое мероприятие для родителей – 8 баллов Организация совместных проектов и тематических выставок с родителями (с подтверждением – фото и паспорт проекта) – 5 баллов п. 3 Наличие официальных благодарностей от родителей – 2 балла п. 4 Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации – 1 балл п. 5 Предотвращение задолженности по оплате (по данным отчета бухгалтерии) – 3 балла п. 6 Участие родителей в общественно значимых мероприятиях ГБДОУ (субботники (от 8 человек), оказание посильной помощи в группе и ДОУ(за каждое участие)) – 4 балла	

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад №40, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования ГБДОУ детский сад №40 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Московского района Санкт-Петербурга  
(для музыкальных руководителей)**

№	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
	п.1 Создание условий для овладения воспитанником ОО (группы ОО) образовательными областями ООПДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель по 5 образовательным областям ООПДО	15 б – 100 % (в соответствии от созданных условий по каждому разделу) 10 б – 75 % 8 б – 50 % 4 б – 25 % 0 б – менее 25%  1. Восприятие (слушание музыки) 2. Музыкально-ритмические движения 3. Песенное творчество 4.Игра на детских музыкальных инструментах 5. Музыкально-игровое творчество	Для специалистов с учетом наличия материалов в группах. Создание условий для овладения этими навыками (картотеки П.И., сигнальные карты, схемы, наглядные пособия, спорт инвентарь и т.п.) За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня) Начиная с районного уровня С учетом распространения опыта в ГБДОУ (презентация)
	п.2 Критерии профессиональной компетенции педагогических работников		Наличие КПК – 2 балла Использование в образовательном процессе готовых ЭОР – 2 балла Использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных ЭОР – 5 баллов Распространение опыта: 1. Открытые мероприятия и презентации ДООУ – 3 балла Район – 6 баллов Город – 10 баллов Международное участие – 20 баллов 2. Публикация материалов ДООУ – 2 балла Район – 4 балла Город – 6 балла Международное – 12 баллов 3. Участие в конкурсах В рамках ДООУ – 2 балл за каждое мероприятие, За районное мероприятие – 5 баллов, За участие в городских – 10 баллов. За участие во всероссийских, международных – 15 баллов. Результаты участия: Победитель/призер За районное мероприятие – 10 баллов, За участие в городских – 20 баллов. За участие во всероссийских, международных – 40 баллов. 4. Клубовая работа -15 баллов 5. Личная практика студентов при наличии договора – 10 баллов	Предоставить подтверждение в учреждение: презентацию, методические разработки, конспекты занятий и т.п

			<p>6. Методические объединения          ДОУ – 5 баллов          Район – 10 баллов</p> <p>7. Участие в мероприятиях в сети Интернет не более 3 (трех) – 3 балла</p> <p>8. Организация совместных дополнительных тематических мероприятий с воспитателями:          С участием в разработке сценария-8 баллов          Оказание музыкальной поддержки-5 баллов</p> <p>9. Внутрикorporативное взаимодействие (на основании Кодекса этики):          Отсутствие конфликтных ситуаций -0 баллов          (-)5 баллов с каждого участника конфликта</p>	
	Снижения уровня заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)  Ясли Сад	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников(праздники здоровья, спортивные соревнования и т.д.)	<p>Максимальный балл=10.          Совместно с родителями=10          Совместно 2 или несколько групп=8          В своей группе=5</p>	
	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса (отсутствие травм)	<p>0 баллов-нет травм          (-) 10 баллов за каждую травму</p>	
	Участие воспитанников ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники ОО, (группы ОО) принимали участие	<p>Участие:          В рамках ДОУ – 2 балл за каждое мероприятие,          За районное мероприятие – 5 баллов,          За участие в городских – 10 баллов.          За участие во всероссийских, международных – 15 баллов.          Результаты участия:          Победитель/призер          За районное мероприятие – 10 баллов,          За участие в городских – 20 баллов.          За участие во всероссийских, международных – 40 баллов.</p>	За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)
	Наставничество	Осуществление педагогической помощи начинающим педагогическим работникам с небольшим опытом работы педагогической деятельности и молодым специалистам.	5 баллов за каждого	
	Своевременное и качественное оформление документации группы ОО	Наличие, своевременно и качественно оформленной документации группы ОО	<p>15 б – без замечаний,          10 б – 1-2 незначительных замечаний,          0 б – грубые замечания, нарушения</p>	

	(рабочая программа, дополнительное планирование, индивидуальный учебный план, оформление и реализация дополнительных проектов, табель посещаемости воспитанников, сведения о родителях и т.д.)	Реализация дополнительного проекта	Краткосрочный – 8 балла Долговременный – 12 баллов	
	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	<p>п.1 0 баллов – отсутствие жалоб, (-) 10 баллов – обоснованная жалоба.</p> <p>п.2 создание и ведение страницы на персональном сайте (периодическое обновление, дополнение) – 5 баллов Мероприятия с родителями (открытые занятия, мастер-классы и т.п. с подтверждением – фото, лист регистрации, отзывы), за каждое мероприятие для родителей – 8 баллов Организация совместных проектов и тематических выставок с родителями (с подтверждением – фото и паспорт проекта) – 15 баллов</p> <p>п. 3 Наличие официальных благодарностей от родителей – 2 балла</p> <p>п. 4 Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации – 1 балл</p> <p>п. 5 Участие с родителями в общественно значимых мероприятиях ГБДОУ (субботники, экскурсии) – 5 баллов</p>	

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад №40, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования ГБДОУ детский сад №40 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Московского района Санкт-Петербурга.**

*(для учителей-логопедов)*

№	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
	п.1 Создание условий для овладения воспитанником ОО (группы ОО) образовательными областями ООПДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель по 5 образовательным разделам	<p>15 б – 100 % (в соответствии от созданных условий по каждому разделу)                      10 б – 75 %                      8 б – 50 %                      4 б – 25 %                      0 б – менее 25%</p> <p>1. Звукопроизношение                      2. Лексика                      3. Грамматика                      4. Развитие мелкой моторики, профилактика дизграфии                      5. Связная речь</p>	<p>Для специалистов с учетом наличия материалов в группах. Создание условий для овладения этими навыками (картотеки игр, сигнальные карты, схемы, наглядные пособия, и т.п.)                      За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)</p>
	п.2 Критерии профессиональной компетенции педагогических работников		<p>Наличие КПК – 2 балла                      Использование в образовательном процессе готовых ЭОР – 2 балла                      Использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных ЭОР – 5 баллов                      Распространение опыта:                      1. Открытые мероприятия и презентации                      ДОУ – 3 балла                      Район – 6 баллов                      Город – 10 баллов                      Международное участие – 20 баллов                      2. Публикация материалов                      ДОУ – 2 балла                      Район – 4 балла                      Город – 6 балла                      Международное – 12 баллов                      3. Участие в конкурсах                      В рамках ДОУ – 2 балл за каждое мероприятие,                      За районное мероприятие – 5 баллов,                      За участие в городских – 10 баллов.                      За участие во всероссийских, международных – 15 баллов.                      Результаты участия:                      Победитель/призер                      За районное мероприятие – 10 баллов,                      За участие в городских – 20 баллов.                      За участие во всероссийских, международных – 40 баллов.</p>	<p>Начиная с районного уровня                      С учетом распространения опыта в ГБДОУ (презентация)                      Предоставить подтверждение в учреждение: презентацию, методические разработки, конспекты занятий и т.п</p>

			<p>4. Клубная работа -15 баллов</p> <p>5. Личная практика студентов при наличии договора – 15 баллов</p> <p>6. Методические объединения ДОУ – 5 баллов Район – 10 баллов</p> <p>7. Участие в мероприятиях в сети Интернет не более 3 (трех) – 3 балла</p> <p>8. Взаимодействие с педагогами: Консультации-5 баллов за каждую Подготовка консультативных и методических материалов для групп и ДОУ- 10 баллов</p> <p>9. Внутрикorporативное взаимодействие (на основании Кодекса этики): Отсутствие конфликтных ситуаций -0 баллов (-)5 баллов с каждого участника конфликта</p>	
2.	Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)	Доля воспитанников, фактически посещающих ОО (группы ОО) Выполнение планового показателя посещения	Сложность контингента детей: 8 баллов	
3.	Снижения уровня заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)  Ясли Сад	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников(праздники здоровья, спортивные соревнования и т.д.)	Максимальный балл=10. Совместно с родителями=10 Совместно 2 или несколько групп=8 В своей группе=5	
4.	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса (отсутствие травм)	0 баллов-нет травм (-) 10 баллов за каждую травму	
5.	Участие воспитанников ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники ОО, (группы ОО) принимали участие	Участие: В рамках ДОУ – 2 балла за каждое мероприятие, За районное мероприятие – 5 баллов, За участие в городских – 10 баллов. За участие во всероссийских, международных – 15 баллов. Результаты участия: Победитель/призер За районное мероприятие – 10 баллов, За участие в городских – 20 баллов. За участие во всероссийских, международных – 40 баллов.	За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)
6.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи начинающим	5 баллов за каждого	

		педагогическим работникам с небольшим опытом работы педагогической деятельности и молодым специалистам.		
7.	Своевременное и качественное оформление документации группы ОО (рабочая программа, дополнительное планирование, индивидуальный учебный план, оформление и реализация дополнительных проектов, табель посещаемости воспитанников, сведения о родителях и т.д.)	Наличие, своевременно и качественно оформленной документации группы ОО  Реализация дополнительного проекта	18 б – без замечаний, 12 б – 1-2 незначительных замечаний, 0 б – грубые замечания, нарушения.	
8.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	п.1 0 баллов – отсутствие жалоб, (-) 10 баллов – обоснованная жалоба. п.2 создание и ведение страницы на персональном сайте (периодическое обновление, дополнение) – 5 баллов Мероприятия с родителями (открытые занятия, мастер-классы и т.п. с подтверждением – фото, лист регистрации, отзывы) за каждое мероприятие для родителей – 8 баллов Организация совместных проектов и тематических выставок с родителями (с подтверждением – фото и паспорт проекта) – 15 баллов п. 3 Наличие официальных благодарностей от родителей – 2 балла п. 4 Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации – 1 балл п. 5 Участие с родителями в общественно значимых мероприятиях ГБДОУ (субботники, экскурсии)– 5 баллов	



**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад №40, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования ГБДОУ детский сад №40 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому развитию детей Московского района Санкт-Петербурга.**  
(для методиста, старшего воспитателя)

№	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
1.	п.1 Контроль за созданием условий для овладения воспитанниками ОО (группы ОО) образовательными областями ООПДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель по 5 образовательным областям ООПДО	15 б – 100 % (в соответствии от созданных условий по каждому разделу) 10 б – 75 % 8 б – 50 % 4 б – 25 % 0 б – менее 25% 1. Использование в работе инновационных форм и методов: -дистанционное консультирование -творческие, рабочие группы -консультирование родителей 2. Разработка программ и технологий 3. Пополнение методическими пособиями, авторскими разработками развивающих игр, методик в помощь педагогам детского сада, составление картотек 4. Организация совместной работы с другими организациями района, города 5.Совершенствование развивающей среды в помещениях ДОУ (оформление стендов, подбор тематических материалов и т.д.)	С учетом наличия материалов в группах (музо, физо, логопед и т.п.) Создание условий для овладения этими навыками (картотеки П.И., сигнальные карты, схемы, наглядные пособия, спорт инвентарь и т.п.)  Начиная с районного уровня С учетом распространения опыта в ГБДОУ (презентация)
	п.2 Критерии профессиональной компетенции педагогических работников		Наличие КПК – 2 балла Использование в образовательном процессе готовых ЭОР – 2 балла Использование самостоятельно разработанных ЭОР – 10баллов Распространение опыта: . Организация (помощь педагогам в организации открытых мероприятий и презентаций) (за каждое) ДОУ – 3 балла Район – 10 баллов Город – 20 баллов Международное участие – 30 баллов 2. Публикация материалов ДОУ – 4 балла Район – 8 баллов Город – 10 баллов Международное – 12 баллов  3. Участие в конкурсах (за каждое мероприятие) За районное мероприятие – 5 баллов, За участие в городских – 10 баллов.	Предоставить подтверждение в учреждение: презентацию, методические разработки, конспекты занятий и т.п За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)

			<p>За участие во всероссийских, международных – 15 баллов.</p> <p>Результаты участия:</p> <p>Победитель/призер</p> <p>За районное мероприятие – 10 баллов,</p> <p>За участие в городских – 20 баллов.</p> <p>За участие во всероссийских, международных –30 баллов</p> <p>4. Кружковая работа -15 баллов</p> <p>5. Личная практика студентов при наличии договора – 10 баллов</p> <p>6. Руководство методическим объединением ДООУ – 10 баллов</p> <p>Район – 20 баллов</p> <p>7. Участие в мероприятиях в сети Интернет не более 3 (трех) – 3 балла</p> <p>8. Аттестация педагогов (за каждого)</p> <p>На высшую и 1 категорию -15баллов</p> <p>На соответствие занимаемой должности -5баллов</p> <p>9. Внутрикorporативное взаимодействие (на основании Кодекса этики):</p> <p>Отсутствие конфликтных ситуаций -0 баллов</p> <p>(-)5 баллов с каждого участника конфликта</p>	
2.	Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО) Ясли Сад	Доля воспитанников, фактически посещающих ОО (группу ОО) Выполнение планового показателя посещения	Контроль за посещаемостью -5баллов	
3.	Снижения уровня заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)  Ясли Сад	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников(праздники здоровья, спортивные соревнования и т.д.)	Методическая помощь в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников(праздники здоровья, спортивные соревнования и т.д.) -6баллов	
4.	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса (отсутствие травм)	0 баллов-нет травм (-) 10 баллов за каждую травму	
5.	Участие воспитанников ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники ОО, (группы ОО) принимали участие	<p>Подготовка и организация воспитателей к участию воспитанников:</p> <p>За районное мероприятие – 10 баллов,</p> <p>За участие в городских – 15 баллов.</p> <p>За участие во всероссийских, международных – 20 баллов.</p> <p>Результаты участия:</p> <p>Победитель/призер</p> <p>За районное мероприятие – 10 баллов,</p> <p>За участие в городских – 15 баллов.</p>	За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)

			За участие во всероссийских, международных – 30 баллов.	
6.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи начинающим педагогическим работникам с небольшим опытом работы педагогической деятельности и молодым специалистам.	5 баллов за каждого	
7.	Своевременное и качественное оформление документации ОО (программа, дополнительное планирование, индивидуальный учебный план, оформление и реализация дополнительных проектов, и т.д.)	Наличие, своевременно и качественно оформленной документации	10 б – без замечаний, 5 б – 1-2 незначительных замечаний, 0 б – грубые замечания, нарушения.	
8.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	п.1 0 баллов – отсутствие жалоб, (-) 10 баллов – обоснованная жалоба. п.2 создание и ведение персонального сайта, страницы (периодическое обновление, дополнение) – 5 баллов размещение консультаций для родителей – 8 баллов п. 3 Наличие официальных благодарностей от родителей – 2 балла п. 4 Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации – 1 балл п. 5 Участие с родителями в общественно значимых мероприятиях ГБДОУ (субботники, экскурсии)– 5 баллов	

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад №40, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования ГБДОУ детский сад №40 Московского района Санкт-Петербурга.  
(для педагога-психолога)**

№	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
1.	п.1 Создание условий для психолого-педагогического и методического сопровождения овладения воспитанниками ОО ОП ДО и ДОП ДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель по соответствию от созданных условий по каждому разделу)	(в соответствии от созданных условий по каждому разделу) 100 % -15 75 % -10 50 % -8 25 % -4 менее 25% -0 1. Экспертная деятельность 2. Психолого-педагогическая деятельность 3. Психолого-диагностическая деятельность 4. Коррекционно-развивающая работа 5. Консультирование, психологическое просвещение и организационно-методическая работа	Для специалистов с учетом наличия материалов в группах (музо, психолог, логопед и т.п.) Создание условий для овладения этими навыками (картотеки, сигнальные карты, схемы, Наглядные пособия, инвентарь и т.п.) За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)
	п.2 Критерии профессиональной компетенции педагогических работников		Наличие КПК - 2 Использование в образовательном процессе готовых ЭОР - 2 Использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных ЭОР - 5 Распространение опыта: 1. Открытые мероприятия и презентации ДОУ - 3 Район - 6 Город - 10 Международное участие - 20 2. Публикация материалов ДОУ - 2 Район - 4 Город - 6 Международное - 12 3. Участие в конкурсах (за каждое мероприятие) В рамках ДОУ - 2 За районное мероприятие - 5 За участие в городских - 10 За участие во всероссийских, международных - 15 Результаты участия (победитель/призер): За районное мероприятие - 10 За участие в городских - 20 За участие во всероссийских, международных - 40 4. Круговая работа - 15 5. Личная практика студентов при наличии договора - 10 6. Методические объединения ДОУ - 5 Район - 10 7. Участие в мероприятиях в сети Интернет не более 3 (трех) - 3 8. Взаимодействие с педагогами: Консультации общие (за каждую) - 5 Подготовка консультативных и методических материалов для групп и ДОУ - 10 9. Внутрикорпоративное взаимодействие (на основании Кодекса этики) 0 баллов-отсутствие конфликтных ситуаций (-) 5 баллов с каждого участника конфликта	Начиная с районного уровня С учетом распространения опыта в ГБДОУ (презентация) Предоставить подтверждение в учреждении: презентацию, методические разработки, конспекты занятий и т.п
2.	Работа с воспитанниками ОО	Доля «трудных» воспитанников, фактически получивших	Работа со сложным контингентом детей (список): 100% -12 75% -10	

		психологическую помощь и поддержку	50% -8 25% -6	
3.	Снижения уровня тревожности воспитанников ОО, обеспечение комфортности пребывания в ОО	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья воспитанников (развивающие занятия, праздники, беседы, и т.д)	Совместно с родителями - 10 Совместно 2 или несколько групп -8 В одной группе -5	
4.	Отсутствие травм у воспитанников ОО во время взаимодействия	Доля воспитанников, получивших травму во время взаимодействия (отсутствие травм)	0 баллов-нет травм (-) 10 баллов за каждую травму	
5.	Участие воспитанников ОО, в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники ОО, принимали участие (участие в подготовке совместно с педагогами, оказание психологической помощи и поддержки)	Участие (за каждое мероприятие): В рамках ДОУ - 2 За районное мероприятие - 5 За участие в городских - 10 За участие во всероссийских, международных - 15 Результаты участия (победитель/призер): За районное мероприятие - 10 За участие в городских - 20 За участие во всероссийских, международных - 40 баллов.	За очное участие 5 лет (начиная с победителя городского уровня)
6.	Наставничество	Осуществление психолого-педагогической помощи начинающим педагогическим работникам с небольшим опытом работы педагогической деятельности и молодым специалистам.	5 баллов за каждого	
7.	Своевременное и качественное оформление документации (рабочая программа, дополнительное планирование, индивидуальный учебные планы, оформление и реализация диагностических карт и т.д.)	Наличие, своевременно и качественно оформленной документации	без замечаний -15 1-2 незначительных замечаний -10 грубые замечания, нарушения -0	
8.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	1. 0 баллов – отсутствие жалоб, (-) 10 баллов – обоснованная жалоба. 2. создание и ведение страницы на персональном сайте (периодическое обновление, дополнение) - 5 Мероприятия с родителями (открытые занятия, консультации и т.п. с подтверждением – фото, лист регистрации, отзывы) за каждое мероприятие для родителей - 8 Организация совместных проектов и тематических мероприятий с родителями (с подтверждением – фото и паспорт проекта) - 15 3.Наличие официальных благодарностей от родителей -2 4.Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации - 2 5.Участие в общественно значимых мероприятиях ГБДОУ (субботники, экскурсии и др.) - 5	

## 12. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

12.1 Разовые премии могут устанавливаться для всех категорий работников ГБДОУ

Премииальные выплаты выплачиваются из фонда экономии заработной платы работников, за сложность, напряжённость и высокое качество работы.

12.2 . Премирование работников учреждения может производиться к праздничным датам (День дошкольного работника, Новый год, 8 марта, 23 февраля и т.д.)

12.3 Премирование работников учреждения может производиться по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год). Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

12.4 За выдающиеся педагогические достижения на уровне ГБДОУ, района, города, страны

12.5 Предложения о размерах премирования работников вносят руководитель учреждения и члены комиссии по установлению доплат, надбавок и материальному стимулированию. Заведующий оформляет решение приказом по учреждению.

12.6 В качестве критериев для определения размеров премиальных выплат учитывается:

- отношение к проведению значимых мероприятий;
- умение налаживать взаимоотношения в коллективе;
- участие в общественной жизни учреждения.
- выполнение срочных и важных работ, многолетний добросовестный труд, ответственное отношение к порученному делу

12.7 Премия может быть увеличена, если деятельность работника отвечает следующим требованиям:

- участвовал в подготовке и проведении особо значимых мероприятий (За подготовку материалов к педсоветам, семинарам разного уровня и т.п.);
- проявлял инициативу и творчество, внес конструктивные предложения о способах разрешения существующих проблем;
- выполнил большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка;
- способствовал росту достижений воспитанников.

12.8 Размер премиальных выплат не может превышать двух должностных окладов работника.

## 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Оказывается сотрудникам ГБДОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации, со значимым событием на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера всем категориям работников.

Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего ГБДОУ.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

№ п/п	мотивация для оказания материальной помощи	сумма в рублях
1	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети)	до 15 000,00
2	Оказание помощи семье погибшего сотрудника ГБДОУ	до 10 000,00
3	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника ГБДОУ	до 10 000,00
4	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение близкого члена семьи	до 10 000,00
5	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника ГБДОУ	до 10 000,00
6	В связи с тяжелым материальным положением	до 10 000,00
7	При рождении ребенка	до 10 000,00
8	Юбилейная дата со дня рождения	до 5 000,00
9	Юбилейная дата педагогической или трудовой деятельности	до 5 000,00
10	В связи со свадьбой сотрудника	до 10 000,00
11	В связи с выходом на пенсию при условии наличия стажа работы в учреждении свыше 10 лет	до 10 000,00
12	При посещении платных курсов повышения квалификации, платных конференций и семинаров с учетом выполнения запроса ДОУ на основании платежных документов	До 15000,00

Материальная помощь выделяется сотрудникам ГБДОУ № 40 при наличии материальных средств.

#### 14. УСЛОВИЕ УМЕНЬШЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Работник ГБДОУ детский сад № 40 может быть лишен стимулирующих выплат или эти выплаты могут быть уменьшены. Решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других стимулирующих выплат, принимается Комиссией, оформляется протоколом и приказом заведующего и доводится до сведения работника.

Условия уменьшения или отмены представлены в таблице:

Условия уменьшения или отмены	На сколько уменьшается или отменяется	срок
нарушение или неисполнение своих должностных обязанностей, инструкций любого вида	до 100%	До 3 месяцев
-наличие дисциплинарных взысканий	до 100%	До 6 месяцев
-обоснованных жалоб от родителей	до 100%	До 3 месяцев
-нарушение трудовой и исполнительской дисциплины	до 100%	До 3 месяцев
-нарушение приказа об охране жизни и здоровье детей	до 100%	До 3 месяцев
-наличие замечаний контролирующих организаций.	до 100%	До 3 месяцев
-в связи с неисполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей.	до 100%	До 3 месяцев
- на время отсутствия работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков	до 100%	До 3 месяцев
- в случае работы учреждения (здания учреждения) в режиме работы без детей (применительно для категорий работников «специалисты» и «служащие»;	100%	На время работы в режиме без детей
- в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе руководителя ГБДОУ или в служебных записках руководителей структурных подразделений	до 100%	До 3 месяцев
Наличие больничного листа	$K = \frac{\text{количество фактически отработанных дней}}{\text{количество рабочих дней в месяце}}$ снижения	Месяцы охваченные больничным листом

#### 15. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

15.1 Производить доплату до минимальной заработной платы работнику, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

#### 16. НАЛОГ НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ.

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

16.2 НДФЛ с зарплаты работников ГБДОУ, выдаваемой дважды в месяц (15-ого и 30-ого числа месяца), перечисляется в бюджет лишь при окончательном расчете. Перечисление происходит один раз в месяц в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, в размере 13% от заработной платы работника. При этом учитываются все доходы, включая доплаты

компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премиальные выплаты и материальная помощь.

С листка нетрудоспособности НДФЛ тоже удерживается. Единственным исключением является выплата денежных средств в связи с временной нетрудоспособностью по беременности и родам. В этом случае выплата приравнивается к социальному пособию и не облагается налогом на доходы физических лиц вне зависимости от того, как выплачивается сумма (вся сразу или частями).

16.3 При расчете НДФЛ на основании заявления установленного образца и копиями необходимых документов работник ГБДОУ может получить следующие льготы:

1 400 руб. на (каждого) первого и второго ребенка в возрасте до 18 лет или студента очной формы обучения до 24 лет;

3 000 руб. на третьего и каждого последующего ребенка в возрасте до 18 лет или студента очной формы обучения до 24 лет;

2800 руб. на каждого первого и второго ребенка единственному родителю;

6000 руб. на третьего и каждого последующего ребенка единственному родителю;

500 руб. на ветеранов ВОВ, блокадников, инвалидов с детства, инвалидов 1-2 гр., узников концлагерей, воинов - интернационалистов, родителей и супругов погибших военнослужащих;

3 000 руб. чернобыльцам.

12 000 руб. родителю на каждого ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; студента дневной формы обучения в возрасте до 24 лет, являющегося инвалидом 1- 2 гр.

16.4 Налоговый вычет на детей действует до месяца, в котором исчисленный нарастающим итогом с начала года доход превысил 350 000 рублей.

Налоговый вычет за каждый месяц распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок.

## **17. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

17.1 Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

17.2 Настоящее положение доводится до сведения всех сотрудников ГБДОУ под подпись.

17.3 Вопросы, не отраженные в данном Положении, регулируются в соответствии с положениями действующего законодательства РФ.

17.4 Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.



