



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Система оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 118 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается Положением о системе оплаты труда работников (далее – Положение) в соответствии с требованиями Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением 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», Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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

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

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

— **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

— **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

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

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

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат

стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, Положением о материальном стимулировании работников в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих предусмотренной данным Положением.

Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителей, специалистов и служащих (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

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

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

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

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. Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук). Для определения размера должностного оклада руководителей ГБДОУ и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам – работникам ГБДОУ, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

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

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

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

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 1/1 к настоящему Положению на основании приказа по Учреждению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно приложению 2/1 к настоящему Положению. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п. 1.20, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в приложении 3/1 к настоящему Положению. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

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

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

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

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

## **2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

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

Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам устанавливается согласно приложению № 2/2 руководителем образовательного учреждения. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением № 1/2 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения

документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться: Группами по оплате труда руководителей согласно приложению № 3/2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления согласно приложению № 4/2, и на основании действующего распоряжения администрации Красносельского района Санкт-Петербурга «Об установлении группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений».

Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации.

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

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся и средней заработной платы работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

### **3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

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

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель),

определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя

- из уровня образования руководителя. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты: коэффициент специфики работы;

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

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы. 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 № 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).

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.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются:

- удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются:

- удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

Пример расчета должностного оклада руководителя:

$Орук = Б_о + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4 + Б_о \times К_5 + Б_о \times К_6$  ,

где:

Орук- размер должностного оклада руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$Б_о = Б \times К$  ,

где:

Б<sub>о</sub> - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего).

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

-коэффициент стажа работы;

-коэффициент специфики работы;

-коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

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

- педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 0,33;

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

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

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

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

Размер ФНД определяется информационным письмом администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

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

Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в Образовательном учреждении создаются комиссии по распределению надбавки за эффективность деятельности педагогических и прочих работников, и действуют в соответствии с Положениями: «Положение о Комиссии по распределению надбавки за эффективность деятельности педагогических работников», «Положение о Комиссии по распределению надбавки за эффективность деятельности прочих работников», а также Совет Образовательного учреждения, который:

- осуществляет контроль за своевременным осуществлением компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения;

- принимает участие в распределении выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.

В своей деятельности комиссии по распределению надбавки за эффективность деятельности педагогических и прочих работников и Совет Образовательного учреждения руководствуются Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», локальными актами образовательной организации, а также настоящим Положением.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации района, работникам – приказом руководителя образовательного учреждения.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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

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

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

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – не менее четырех процентов от должностного оклада (статья 147 ТК РФ).

Доплата по результатам специальной оценки условий труда устанавливается приказом руководителя на период действия специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством в размере от 4% до 12% от должностного оклада. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе

работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

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

Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу. Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

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

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

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

Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;
- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты.
- в связи изменением размера ФНД в соответствии с информационным письмом главы администрации района.

Надбавки стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности: Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе – надбавка) устанавливается для педагогических работников и прочих работников согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р и распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1996-р.

Надбавка устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения.

Для непедагогических работников стимулирующая надбавка устанавливается на общих основаниях, при условии, что оценку эффективности их работы в баллах производит их непосредственный руководитель. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения.

Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается только при наличии подтверждающих документов и/или официальной информации.

Показатели и критерии сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию, не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода. Комиссия рассматривает представленные показатели и критерии эффективности, и формирует сводный «бальный» и список работников. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных работниками. Размер стимулирующих надбавок не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя образовательного учреждения. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются педагогическим работникам при:

- наличия травм у воспитанников во время образовательного процесса;
- наличия замечаний, жалоб, нарушений при организации питания воспитанников;
- наличия обоснованной жалобы со стороны родителей воспитанников;
- наличия замечаний и нарушений исполнительской трудовой дисциплины;
- наличия замечаний и нарушений по выполнению требований действующего законодательства;
- наличия действующих дисциплинарных взысканий.

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

## **5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

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

Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

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

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

Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплаты течение календарного года не устанавливается.

Премиальные выплаты работникам производятся за счет средств фонда оплаты труда по итогам отчетного периода при условии их наличия.

Предложения о премировании работников образовательная организация вносит руководитель образовательного учреждения и заместители руководителя.

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

Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премирования прочих и педагогических работников является письменное мнение заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе и заместителя заведующего по воспитательно-образовательной работе.

Предложение о премировании работников и о размере премирования вносит руководитель учреждения на Совете Образовательного учреждения. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель Образовательного учреждения и оформляет приказом.

Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

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

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

Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с юбилейной датой – 50, 55, 60, 65, 70;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- за высокие достижения по итогам работы за отчетный период (квартал, учебный год, календарный год);
- за высокие достижения по итогам участия в различных мероприятиях;
- за выполнение важного(-ых) поручения(-ий) руководителя;
- за выполнение особо важного(-ых) задания(-й) руководителя.

Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается с учетом личного вклада в деятельность дошкольного образовательного учреждения.

Премирование работников образовательного учреждения, в том числе руководителя Образовательного учреждения, может производиться за счет средств фонда оплаты труда (ФОТ).

В учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких качественных и количественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период. Решение о премировании руководителя

учреждения принимает учредитель, который издает распоряжение о премировании руководителя, подведомственной администрации.

Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение профессиональных обязанностей согласно должностной инструкции, образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное выполнение решений, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей;
- Отсутствие детского травматизма;
- Соблюдение Санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;
- Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- Поддержание стабильных условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- Успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий;
- Организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на развитие деятельности учреждения;
- Работа без жалоб родителей и замечаний контролирующих органов;
- Большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата.
- Премия по итогам работы за год выплачивается в фиксированной сумме за счет средств ФОТ. Единовременная премия выплачивается в фиксированной сумме.
- При премировании сотрудников Образовательного учреждения учитывается:
- отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника учреждения;
- отсутствие травматизма детей;
- соблюдение установленных сроков представления оперативных, информационных и отчетных данных.
- Работникам Образовательного учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается.

## **6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с длительной болезнью работника и близких членов его семьи;
- в связи с другими исключительными случаями (тяжелым материальным положением, дорогостоящим медицинским обследованием, лечением и пр.).

Материальная помощь работникам Учреждения оказывается за счет средств ФОТ и при ее наличии. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании личного заявления работника и приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Советом Образовательного учреждения. Окончательное решение о размере материальной помощи принимает руководитель Образовательного учреждения и оформляет приказом.

Размер материальной помощи определяется в денежном выражении независимо от заработной платы сотрудника.

Материальная помощь оказывается не более четырех раз в год.

## **7. МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

## **8. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

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

Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц (12 и 27 числа каждого месяца). Настоящее Положение доводится до всех работников образовательной организации под личную роспись в Листе ознакомления с приказом.

Приложение № 1

«Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организаций Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

5	<b>Дошкольные образовательные организации:</b>	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной 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	0,60
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60
5.6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

«Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»

п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов	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	<b>Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности</b>	<b>0,15</b>