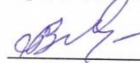


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 100 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА МОСКОВСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ОСР

 Е.Ф.Воробьева

Протокол № 2 от 29.08.2016г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

 Заведующий ГБДОУ детский сад №100  
Московского района

Н.А.Грудина  
Приказ № 20 от 29.08.2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКИЙ САД № 100 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург  
2016г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №100 комбинированного вида Московского района Санкт-Петербурга (далее – **Учреждение**) за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – **ТК РФ**), Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга"(далее – **закон Санкт-Петербурга №531-74**), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга", (далее – **Постановление №1671**), и, принимая во внимание письма Комитета по труду и социальной защите населения от 21.11.200 N 020-071/3974, Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18.11.2005 N 01/29-617 о согласовании Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, другими нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, Уставом Учреждения.
- 1.3. Система Оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих, тарифной ставки (оклада) для рабочих, определенных в соответствии с законом Санкт-Петербурга №531-74 и Постановлением №1671, а также доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 1.4. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения определяются в порядке, предусмотренном законом Санкт-Петербурга №531-74 и Постановлением №1671.

## 2. Порядок установления должностного оклада (ставок заработной платы) руководителей, специалистов и служащих

### 2.1. Базовый оклад

- 2.1.1. Базовый оклад является составной частью должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего Учреждения и определяется как произведение размера **базовой единицы** на величину **базового коэффициента**.
- 2.1.2. Размер базовой единицы, применяемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) руководителей, специалистов и рабочих Учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.
- 2.1.3. Базовый коэффициент определяется исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего Учреждения в соответствии с Приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 1671.
- 2.1.4. Базовый коэффициент руководителя, специалиста и служащего Учреждения, которым устанавливается базовый оклад, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца об образовании без

предъявления требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением медицинских работников.

- 2.1.5.** Документы государственного образца о соответствующем уровне образования, являются основанием для установления базового коэффициента в соответствии с законом Санкт-Петербурга № 531-74. Документ об образовании, выданный образовательным учреждением, не имеющим государственной аккредитации, не дает права на установление руководителю, специалисту и служащему базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование. В этом случае указанным работникам базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее (полное) общее образование.
- 2.1.6.** Руководителям, специалистам и служащим, имеющим документ установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании, базовый коэффициент определяется в соответствии с величиной, предусмотренной Приложением № 1 к закону Санкт-Петербурга № 531-74 по строке «неполное высшее образование; среднее профессиональное образование».
- 2.1.7.** Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление размера коэффициента уровня образования, предусмотренного Приложением 1 к закону Санкт-Петербурга №531-74 для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

## **2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу**

**2.2.1.** Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителям, специалистам и служащим устанавливаются исходя из:

- стажа работы - коэффициент стажа работы (**Кст**);
- условий труда, типа и вида Учреждения - коэффициент специфики работы (**Кспец**);
- квалификации - коэффициент квалификации (**Ккв**);
- масштаба и сложности руководства - коэффициент масштаба управления (**Кмасшт**);
- должности, занимаемой в системе управления, - коэффициент уровня управления (**Купр**)

**2.2.2.** При определении *коэффициента стажа работы* учитываются следующие виды стажа:

- педагогическим работникам - стаж педагогической работы, исчисленный в порядке, предусмотренном системой оплаты труда работников отрасли «Образование», а также время работы (службы) в органах управления образованием.

- медицинским работникам - стаж медицинской работы, исчисленный в порядке, предусмотренном системой оплаты труда работников отрасли «Здравоохранение», а также время работы (службы) в органах управления здравоохранением

- специалистам и служащим, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 №37, стаж работы в учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, а также в учреждениях, финансируемых в сметном порядке за счет средств государственного бюджета СССР, в том числе работа в указанных учреждениях на выборных должностях, военная и приравненная к ней служба.

**2.2.2.1.** Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Коэффициент стажа определяется в соответствии с Приложением 1.

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

**2.2.2.3.** Абсолютный размер повышения базового оклада специалиста и служащего Учреждения с учетом коэффициента стажа работы исчисляется как произведение базового оклада на указанный коэффициент.

**2.2.3.** При определении *коэффициента специфики работы* учитываются тип и вид Учреждения, а также характер условий труда в Учреждении – вредные и (или) опасные условия труда, особо вредные и особо опасные условия труда, а также работы, предусматривающие напряженность и тяжесть труда (далее – коэффициент условий труда), прочие условия труда, связанные с содержанием и характером работы Учреждения (далее – коэффициент прочих условий труда).

Коэффициент спецификопределяется путем суммирования коэффициента типа, коэффициента условий труда и коэффициента прочих условий труда.

Размеры коэффициента специфики определяется Учреждением в пределах размеров указанного коэффициента, предусмотренных Приложениями 1 к Постановлению №1671.

**2.2.3.1.** На основании итогов аттестации рабочих мест по условиям труда работникам Учреждения в составе коэффициента специфики установлен коэффициент условий труда в размере **от 0,0 до 0,8** согласно Перечню должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих ГБДОУ детский сад № 18 ( Приложение 1)

**2.2.3.2.** Перечни, указанные в подпунктах 2.2.3.1. настоящего Положения утверждаются руководителем Учреждения.

**2.2.3.3.** Абсолютный размер повышения базового оклада руководителя, специалиста и служащего Учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется путем умножения базового оклада руководителя, специалиста и служащего на соответствующий коэффициент специфики.

**2.2.4. Коэффициент квалификации** устанавливается при наличии у руководителя, специалиста и служащего Учреждения квалификационной категории, или ученой степени, или почетного звания Российской Федерации, СССР, или почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю Учреждения или выполняемой работе.

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

**2.2.4.2.** Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР по выбору работника Учреждения.

Руководителям, специалистам и служащим Учреждения, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР, ведомственных знака отличия в труде, при

определении коэффициента квалификации учитывается только один из данных коэффициентов по выбору работника Учреждения.

**2.2.4.3.** При установлении коэффициента квалификации в части ведомственного знака отличия в труде следует руководствоваться Общероссийским классификатором информации о населении ОК 018-95, утвержденным постановлением Госстандарта России от 31.07.1995 №412.

**2.2.4.4.** При расчете должностного оклада работников Учреждения коэффициент квалификации определяется путем суммирования не более трех коэффициентов: за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетное звание Российской Федерации, СССР, или за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или за ведомственный знак отличия в труде.

**2.2.4.5.** Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей, специалистов и служащих Учреждения исчисляется как произведение базового оклада на указанный коэффициент.

Величина коэффициента квалификации приведена в Приложении 1

**2.2.5.** При определении **коэффициента масштаба управления** учитываются масштаб и сложность функций управления, выполняемых руководителями всех уровней Учреждения.

Размеры коэффициента масштаба управления зависят от объемных показателей, в соответствии с которыми Учреждение относится к той или иной группе по оплате труда руководителей учреждений образования..

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 1 .

**2.2.5.1.** При установлении коэффициента масштаба управления руководителям всех уровней учитывается следующее:

а) в соответствии с группой по оплате труда руководителя образовательного учреждения

б) Максимальный размер коэффициента масштаба управления устанавливается т руководителю Учреждения и имеет 1 уровень ( Приложение 1)

в) Заместителям руководителя Учреждения коэффициент масштаба управления определяется 2 уровнем. ( Приложение 1)

в) Руководителям структурных подразделений Учреждения, коэффициент масштаба управления определяется 3 уровнем. ( Приложение 1)

**2.2.5.2.** В случае перевода работника, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины указанного коэффициента либо его отмену, изменение должностного оклада работника производится с даты начала выполнения должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен приказом директора.

**2.2.5.3.** Абсолютный размер повышения базового оклада руководителя с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент масштаба управления.

**2.2.6. Коэффициент уровня управления** устанавливается работникам Учреждения, относящимся к категории «руководители».

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

Уровни должностей руководителей в системе управления Учреждением представлены в Приложении 1 .

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей Учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент уровня управления.

### **2.3. Порядок исчисления должностного оклада:**

- 2.3.1.** Размер должностного оклада определяется по Схеме расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (таблица 7 Методических рекомендаций) в соответствии с Постановлением №1671.
- 2.3.2.** Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Учреждения производится в случаях:
- получения образования - со дня решения Государственной экзаменационной комиссией о выдаче документов государственного образца. При восстановлении документов – с даты представления в кадровую службу документа государственного образца;
  - увеличения стажа – с даты перехода в соответствующую стажевую группу;
  - присвоения квалификационной категории - с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (повышении) квалификационной категории;
  - присуждения ученой степени кандидата наук - с даты решения диссертационного совета, но не ранее принятия решения президиума ВАК России о выдаче диплома кандидата наук;
  - присуждения ученой степени доктора наук - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома доктора наук;
  - присвоения почетного звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знаков отличия в труде, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР - со дня присвоения (награждения) в установленном порядке;
  - изменения группы по оплате труда руководителей - со дня принятия решения органом управления, в ведении которого находится Учреждение;
  - изменения должности руководителя, предусматривающего изменение уровня управления в системе управления Учреждения, - с даты начала выполнения должностных обязанностей по новой должности.
- 2.3.3.** Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего оформляется приказом директора Учреждения, а в случае необходимости с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Если не по вине работника изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные Методическими рекомендациями, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.

### **3. Оплата труда рабочих**

- 3.1.** Оплата труда рабочих Учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (таблица 9 Методических рекомендаций), установленной законом Санкт-Петербурга №531-74 (далее - тарифная сетка).
- 3.2.** Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент тарифной сетки. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также рабочих Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с законом Санкт-Петербурга №531-74, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок

- (окладов) рабочих государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (далее - повышающие коэффициенты), согласно Приложению 4 к Постановлению №1671
- 3.3.** Размеры повышающих коэффициентов специфики работы, а также порядок их определения устанавливается в соответствии с подпунктами 2.2.3.1.- 2.2.3.3. настоящего Положения. При наличии у рабочего Учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде для установления коэффициента квалификации применяется одно из оснований по выбору рабочего Учреждения. Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего Учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю Учреждения или выполняемой работе.
- 3.4.** Компенсационные выплаты, устанавливаемые рабочим Учреждения, исчисляются с учетом коэффициента квалификации и коэффициента специфики, предусмотренного по соответствующим типам учреждений социальной защиты на конкретных рабочих местах. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга с учетом Приложения 2 к Постановлению №1671.

#### **4. Система доплат и надбавок компенсационного характера**

- 4.1.** Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в процентах к их должностным окладам, ставкам заработной платы, тарифным ставкам (окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. К доплатам и надбавкам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки за работу в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе при выполнении работ:
- в ночное время (ст.154 ТК РФ);
  - в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
  - совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ);
  - выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 4.2. Оплата труда в ночное время**
- 4.2.1.** Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. При этом повышенная оплата работы обеспечивается путем применения доплат к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) за каждый час такой работы (далее - доплата).
- 4.2.2.** Доплата производится независимо от режима рабочего времени, установленного работнику (сменный, неполное рабочее время и др.), а также и в тех случаях, когда ночные часы совпадают с нерабочими праздничными или выходными днями.
- 4.2.3.** Оплата за каждый час работы в ночное время производится в размере 50% стоимости должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.
- 4.2.4.** Рабочим Учреждения доплата за работу в ночное время производится исходя из размера тарифной ставки (оклада) с учетом коэффициента специфики работы и коэффициента квалификации.
- 4.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

- 4.3.1.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, а именно, работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 4.3.2.** Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в размере, указанном в п. 3.3.1. настоящего Положения, осуществляется всем работникам Учреждения за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни. В тех случаях, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в указанном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.
- 4.3.3.** 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.  
При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с директором Учреждения. При этом за каждый день работы независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.
- 4.3.4.** Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (оклад).
- 4.3.5.** Размер оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни также может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного Учреждению надтарифного фонда оплаты труда.

**4.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника**

- 4.4.1.** Совмещение профессий или должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, квалифицируется как выполнение работником дополнительной работы.  
*Совмещение профессий (должностей)* - выполнение наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (для рабочих) или должности.  
*Расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ* - выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности).  
*Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,* - замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность). При этом работник может выполнять дополнительную работу как по другой, так и по такой же профессии (должности).
- 4.4.2.** В любом из случаев, перечисленных в пункте 3.4.1 настоящего Положения, дополнительные обязанности (дополнительный объем работ) выполняются в



течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются с письменного согласия работника.

- 4.4.3.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% от базовой единицы, устанавливаемой законами Санкт-Петербурга, в пределах утвержденного Учреждению фонда оплаты труда.

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

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

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

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

- 6.1.** Фонд оплаты труда работников Учреждения (далее - ФОТ) формируется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и состоит из фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, фонда тарифных ставок рабочих (далее - ФДО), а также фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

- 6.2.** При формировании ФДО, направляемого на выплаты работникам должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы, предусматриваются денежные средства согласно штатному расписанию в расчете на финансовый год. При расчете средств по вакантным должностям необходимо руководствоваться следующими правилами:

- средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.5, и базового оклада на коэффициент спецификации;

- средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент спецификации;

- средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент спецификации;

- средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент спецификации.

- 6.3.** Размер ФНД определяется администрацией Кронштадтского района Санкт-Петербурга в соответствии с Методическими рекомендациями.
- 6.4.** Средства ФНД направляются на выплату надбавок и доплат компенсационного характера, надбавок и доплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Положением.

### **7. Стимулирующая часть оплаты труда**

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

7.2. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

### **7.3. Критерии оценки качества работы.**

#### **7.3.1. Критерии определения качества работы воспитателя, и педагогических работников (специалистов) ГБДОУ**

- Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе.
- Освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в ДОУ.
- Уровень деятельности педагога с опорой на психолого – педагогическую теорию, личностно-ориентированную модель взаимодействия. Владение методиками диагностирования и тестирования, применение их в работе.
- Участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы.
- Использование в работе ИКТ, ТСО.
- Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе.
- Уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях ДОУ, города, края; обобщение, презентация педагогического опыта.
- Соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя.
  - Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности
- Создание единого образовательного пространства: педагог-ребенок-родитель.

#### **7.3.2. Критерии оценки качества работы старшего воспитателя, методиста.**

- Организация работы методического кабинета.
- Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ.
- Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.

- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.
- Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДООУ (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.).
- Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ.
- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- Уровень оформления методической документации (образовательная программа ДООУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ДООУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)
- Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности

### **7.3.3. Критерии оценки качества работы заместителя руководителя по АХР**

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ.
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДООУ.
- Обеспечение контроля подготовки и организации ремонтных работ.

### **7.3.4. Критерии оценки качества работы медицинского персонала ДООУ**

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ.
- Контроль состояния здоровья воспитанников.
- Проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль проведения закаливания).
- Контроль за организацией качественного питания воспитанников.
- Оформление тематических выставок для педагогов ДООУ и родителей воспитанников.
- Сложность и напряженность в работе.
- Увеличение объема нагрузки.
- Интенсивность труда.
- Расширение зоны обслуживания.
- Выполнение сложных заданий.

### **7.3.5. Критерии оценки качества работы помощника воспитателя**

- Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня.
- Оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса.
- Уровень сохранности имущества, находящегося в групповом помещении.
- Осуществление своевременной подготовки группового помещения к зимнему сезону (утеплению), к летнему сезону (мытьё окон).
- Участие в создании единого образовательного пространства: помощник воспитателя - ребенок- педагог- родитель.
- Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, города.
  - Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности

### **7.3.6. Критерии оценки качества работы обслуживающего персонала ДООУ (уборщики, рабочий по КОиРЗ, работники прачечной)**

- Проведение генеральных уборок.

- Отсутствие замечаний по содержанию помещений и территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- Участие в общих мероприятиях ДООУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).
  - Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности

### **7.3.7. Критерии оценки качества работы персонала пищеблока ДООУ**

- Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности
- Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с СанПиН.
- Участие в общих мероприятиях ГБДООУ ( подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)
- Своевременность приготовления и выдача доброкачественной пищи в соответствии с режимом работы каждой возрастной группы
- Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес сотрудников со стороны родителей воспитанников, воспитателей и других сотрудников ОУ
- Отсутствие замечаний при проведении проверок и ревизий

### **7.3.8 Критерии оценки качества работы документоведа, делопроизводителя ДООУ**

- Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности
- Качественное, своевременное и полное ведение документации в учреждении согласно номенклатуре дел
- Участие в общих мероприятиях ГБДООУ ( подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)
- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам делопроизводства в учреждении
- Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес сотрудников со стороны родителей воспитанников, воспитателей и других сотрудников ОУ

#### 7.4.. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера педагогов

Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр). 0-15 баллов

Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн) 0-15 баллов.

Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней (Кпос) 0 – 15 баллов:

Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (К пл. нап.) 0- 40 баллов.

Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ, городском, региональном) (К кон) – 0- 25 баллов:

Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня (К тв):0 – 25 баллов.

Коэффициент оценки качества работы педагога социумом(К соц ) 0 - 20 баллов

Коэффициент оценки качества работы педагога (К кач) – 0 – 40 баллов

##### 7.4..1. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для методиста и старшего воспитателя

	Показатель	Количество баллов
Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр).	Руководство методическим объединением	15
	Выступление на городском методобъединении с опытом работы	10
	Помощь педагогам в организации открытого мероприятия	1 - 2 за каждое
	Показ педагогом открытого занятия, мероприятия на уровне города	7 за каждое
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне края	15
	Мастер-классы, презентации в рамках городских, краевых конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;	7
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	10
	Работа в творческих, рабочих группах	3 за каждое
	Общественная деятельность	10
	Работа с молодыми педагогами	10
	Аттестация педагогов	За каждого
	На 2 категорию	5
	На 1 категорию	10
	На высшую категорию	10
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	2 за каждое
Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн)	Качественная подготовка документации: Ведение документации без замечаний Подготовка документов на МПК	5 1 за ребенка
	Ведение экспериментальной работы	15
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	10

	Разработка программ развития ДОУ.	15
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности: - Работа на консультационном пункте ДОУ - Работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ - Издание журнала, сопровождение сайта ДОУ - Изготовление на ПК визиток, консультаций, буклетов, презентаций - Оформление залов, коридоров ДОУ - Оформление выставок детского творчества	10 10 5 за вид 2 за вид 2 – 5 за вид 2 за каждую
	Проведение совместных мероприятий с родителями	10
Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ, городском, региональном) (К кон)	Организация конкурсов в ДОУ (разработка положений, фото и видеосъемка, подведение итогов, оформление материалов)	5 за каждый
	Активное участие в городских, районных конкурсах	2 за каждый
	Победитель и лауреат всероссийских конкурсов учебно-методических материалов.	10
	Подготовка победителя и призеров конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года: Всероссийского Городского Районного	20 15 10
	Победителям конкурса «Детский сад года» в течение одного года всем педагогам ДОУ	20
Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (К тв)	Всероссийского уровня	25
	Городского уровня	20
	Районного уровня	15
Коэффициент оценки качества работы педагога социумом (К соц).	Удовлетворенность педагогов оказанной им методической помощью, организацией воспитательно-образовательного процесса	1 - 10
	Наличие писем благодарности о сотрудничестве от общественных институтов (библиотека, доп. образование, различные центры и союзы)	10
	Оказание образовательных услуг жителям микрорайона.	10
Коэффициент оценки качества работы (Ккач.)	Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы	Количество баллов от %
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	5 за вид

<b>7.4.2. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для педагога-психолога.</b>		
Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр).	Руководство методическим объединением	15
	Выступление на методобъединении с опытом работы	10
	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия, праздника.	1-2 за каждое
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ	7
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города	10
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне края	15
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;	7
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	10
	Работа в творческих, рабочих группах	3 за каждую
	Общественная деятельность	10
	Качественная подготовка документации: Ведение документации без замечаний	5
	Подготовка документов на МПК	1 за ребенка
	Посещение метообъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	2 за каждое
Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн)	Ведение экспериментальной работы	15
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	10
	Разработка программ развития ДОУ.	15
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности: - Работа на консультационном пункте ДОУ - Работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ - Издание журнала, сайта ДОУ - Оформление залов, коридоров ДОУ - Оформление выставок детского творчества	10 10 5 за вид 2 – 5 за вид 2 за каждую
	Кружковая работа с детьми	10
	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп на	По средней наполняемости групп
Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (К пл. нап.)	10% 20% 30% 40%	10 20 30 40
Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ, городском,	1 место в конкурсах ДОУ	5 за каждый конкурс
	2 и 3 место в конкурсах ДОУ	3 за каждый конкурс
	Активное участие в конкурсе ДОУ	1 за каждый конкурс
	Активное участие в городских, районных конкурсах	2 за каждый
	Победители и лауреаты, всероссийских, городских конкурсов учебно-методических материалов.	10

региональном) (К кон)	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года: Всероссийского Городского Районного	25 25 10
	Победителям конкурса «Детский сад года» в течение одного года всем педагогам ДООУ	20
Коэффициент оценки качества работы педагога социумом (К соц).	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога	1 - 10
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДООУ по поводу конфликтных ситуаций	1 - 10
Коэффициент оценки качества работы (Ккач.)	Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы	Количество баллов от %
	Организация предметно-развивающей среды	1 - 10
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДООУ	5 за вид



### 7.4.3. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для воспитателей.

Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр).	Руководство методическим объединением	15
	Выступление на методобъединении с опытом работы	10
	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия, праздников.	1-2 за каждое
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ	7
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района	10
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города	15
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;	7
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	10
	Работа в творческих, рабочих группах	3 за каждую
	Общественная деятельность	10
	Качественная подготовка документации: Ведение документации без замечаний Подготовка документов на МПК Ведение листов адаптации	5 1 за ребенка 1 за ребенка
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	2 за каждое
Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн)	Ведение экспериментальной работы	15
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	10
	Разработка программ развития ДОУ.	15
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности: - Работа на консультационном пункте ДОУ - Работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ - Издание журнала, сайта ДОУ - Оформление залов, коридоров ДОУ - Оформление выставок детского творчества	10 10 5 за каждый вид 2 – 5 за вид 2 за каждую
	Ведение кружковой работы	10
	Активное взаимодействие с родительским комитетом	10
	Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	10
	Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная, литературная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах и др.	5 за вид
	Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная, литературная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах и др.	5 за вид
Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней (Кпос)	Уменьшение пропусков по болезни на 5% на 2% - ясли	5
	уменьшение пропусков по болезни на 10%, на 8% - ясли	10
	уменьшение пропусков по иным причинам на 5%	5
	уменьшение пропусков по иным причинам на 10%	10
	Стабильный низкий процент заболеваемости (до 10%)	15

	Стабильный высокий процент посещаемости (свыше 85% фактический 80% ясли или свыше 100% плановый)	15
Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (К пл. нап.)	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп на	По средней наполняемости групп
	10%	10
	20%	20
	30%	30
	40%	40
Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ, городском, региональном) (К кон)	1 место в конкурсах ДОУ	5 за каждый конкурс
	2 и 3 место в конкурсах ДОУ	3 за каждый конкурс
	Активное участие в конкурсе ДОУ	1 за каждый
	Активное участие в городских, краевых конкурсах	2 за каждый
	Победители и лауреаты всероссийских конкурсов учебно-методических материалов.	10
	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года:	
	Всероссийского Городского Районного	25 15 10
Победителям конкурса «Детский сад года» в течение одного года всем педагогам ДОУ	20	
Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (К тв)	Всероссийского уровня	25
	Городского уровня	20
	Районного уровня	15
	Участие в выставках работ ( продукты детской деятельности)	
	районный	2
	городской	5
Коэффициент оценки качества работы педагога социумом (К соц).	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога	1 - 10
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций	1 - 10
Коэффициент оценки качества работы (Ккач.)	Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы	Количество баллов от %
	Организация предметно-развивающей среды в кабинете	1 - 10
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	5 за вид

**7.4.4. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для учителя – логопеда, дефектолога.**

Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр).	Руководство методическим объединением	15
	Выступление на методобъединении с опытом работы	10
	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия, праздника.	1-2 за каждое
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ	5
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района	7
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города	15
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;	10
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	10
	Работа в творческих, рабочих группах	3 за каждую
	Общественная деятельность	10
	Качественная подготовка документации: Ведение документации без замечаний	5
	Подготовка документов на МПК	1 - за ребенка
	Ведение тетради взаимодействия	5
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	2 за каждое
Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн)	Ведение экспериментальной работы	15
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	10
	Разработка программ развития ДОУ.	15
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	
	- Работа на консультационном пункте ДОУ	10
	- Работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ	10
	- Издание журнала, сопровождение сайта ДОУ - Оформление залов, коридоров ДОУ - Оформление выставок детского творчества	5 за вид 2 - 5 за вид 2 за выставку
Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	10	
Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная, литературная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах и др.	5 за вид	
Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (К пл. нап.)	превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы на 10%	10
	превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы на 20%	20
	превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы на 30%	30
Коэффициент победителям и	1 место в конкурсах ДОУ	5 за конкурс
	2 и 3 место в конкурсах ДОУ	3 за конкурс

призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ, городском, региональном) (К кон)	Активное участие в конкурсе ДОУ	1 за конкурс
	Активное участие в городских, конкурсах	2 за конкурс
	Победители и лауреаты всероссийских, городских конкурсов учебно-методических материалов.	10
	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года: Всероссийского Городского Районного	25 15 10
	Победителям конкурса «Детский сад года» в течение одного года всем педагогам ДОУ	20
Коэффициент оценки качества работы педагога социумом (К соц).	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога	1 - 10
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций	1 - 10
Коэффициент оценки качества работы (Ккач.)	Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы	Количество баллов от %
	Организация предметно-развивающей среды в кабинете	1 - 10
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	5 за вид

<b>7.4.5. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для музыкального руководителя и руководителя физического воспитания</b>		
Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр).	Руководство методическим объединением	15
	Выступление на методобъединении с опытом работы	10
	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия, праздника.	1-2 за каждое
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ	7
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города	10
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района	7
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;	10
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	10
	Работа в творческих, рабочих группах	3 за каждую
	Общественная деятельность	10
	Качественная подготовка документации: Ведение документации без замечаний	5 5
	Ведение тетради взаимодействия	
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	2 за каждое
Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн)	Ведение экспериментальной работы	15
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	10
	Разработка программ развития ДОУ.	15
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	
	- Работа на консультационном пункте ДОУ	10
	- Работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ	10
	- Издание журнала, сайта ДОУ	5 за вид
	- Оформление залов, коридоров ДОУ	2 – 5 за вид
- Оформление выставок детского творчества	2 за выставку	
Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	10	
Ведение кружковой работы	10	
Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная, литературная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах и др.	5 за вид	
Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (К пл. нап.)	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп на	
	10%	10
	20%	20
	30%	30
	40%	40
Коэффициент	1 место в конкурсах ДОУ	5 за конкурс

победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ, городском, региональном) (К кон)	2 и 3 место в конкурсах ДОУ	3 за конкурс
	Активное участие в конкурсе ДОУ	1 за конкурс
	Активное участие в городских конкурсах	2 за конкурс
	Победители и лауреаты краевых, всероссийских конкурсов учебно-методических материалов.	10
	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года: Всероссийского Городского Районного	25
		15
7		
Победителям конкурса «Детский сад года» в течение одного года всем педагогам ДОУ	20	
Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (К тв)	Всероссийского уровня	25
	Городского уровня	20
	Районного уровня	15
Коэффициент оценки качества работы педагога социумом (К соц).	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога	1 - 10
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций	1 - 10
Коэффициент оценки качества работы (Ккач.)	Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы	Количество баллов от %
	Организация предметно-развивающей среды в кабинете	1 - 10
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	5 за вид

<b>7.4.6. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для педагогов дополнительного образования.</b>		
Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр).	Руководство методическим объединением	15
	Выступление на методобъединении с опытом работы	10
	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия, праздника.	1-2 за каждое
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ	7
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города	10
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района	7
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;	10
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	10
	Работа в творческих, рабочих группах	3 за каждую
	Общественная деятельность	10
	Качественная подготовка документации: Ведение документации без замечаний	5 5
	Ведение тетради взаимодействия	
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	2 за каждое
Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн)	Ведение экспериментальной работы	15
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	10
	Разработка программ развития ДОУ.	15
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	
	- Работа на консультационном пункте ДОУ	10
	- Работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ	10
	- Издание журнала, сопровождение сайта ДОУ - Оформление залов, коридоров ДОУ - Оформление выставок детского творчества	5 за каждый 2 – 5 за вид 2 за каждую
Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	10	
Ведение кружковой работы	10	
Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная, литературная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах и др.	5 за каждое	
Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (К пл. нап.)	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп на	
	10%	10
	20%	20
	30%	30
	40%	40
Коэффициент	1 место в конкурсах ДОУ	5 за конкурс

победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ, городском, региональном) (К кон)	2 и 3 место в конкурсах ДОУ	3 за конкурс
	Активное участие в конкурсе ДОУ	1 за конкурс
	Активное участие в городских, краевых конкурсах	2 за конкурс
	Победители и лауреаты всероссийских, городских конкурсов учебно-методических материалов.	10
	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года: Всероссийского Городского Районного	25 20 10
	Победителям конкурса «Детский сад года» в течение одного года всем педагогам ДОУ	20
Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (К тв)	Всероссийского уровня	25
	Городского уровня	20
	Районного уровня	10
Коэффициент оценки качества работы педагога социумом (К соц).	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога	1 - 10
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций	1 - 10
Коэффициент оценки качества работы (Ккач.)	Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы	Количество баллов от %
	Организация предметно-развивающей среды в кабинете	1 - 10
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	5 за вид



<b>7.4.7. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для заместителя заведующего по АХЧ</b>	
Качественное оформление и выполнение заявок, приобретение мат. запасов, проведение расчетов с поставщиками.	20
Обеспечение выполнения требований Общей безопасности пожарной безопасности в ДОУ электробезопасности в ДОУ, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.	0 - 10 0 - 10 0 - 10 0 - 10
Общественная деятельность	10
Обеспечение подготовки и организации качественного ремонта, подготовки к новому учебному году.	10 – 30
Выполнение смет, заявок.	20
Качественная и своевременная сдача отчетности	20
Победителям конкурса «Детский сад года» в течение одного года	20
Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций	20
Качественное ведение документации	0 - 10

### **7.5. РЕГЛАМЕНТ НАЧИСЛЕНИЯ БАЛЛОВ**

7.5.1. Результаты оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчетный период на основании портфолио педагога, аналитических справок, анкет.

7.5..2. Каждый показатель результата деятельности педагога оценивается в баллах и суммируется.

7.5.3. Оценочный лист с соответствующими баллами подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись педагогу и передается в Управляющий Совет.

7.5.4. Стимулирование производится согласно отработанному времени.

7.5..5. Стимулирование не производится при наличии взыскания за оценочный период.

### **7.6. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СОВЕТОМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВОПРОСА О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ДОУ.**

7.6..1. Распределение вознаграждений осуществляется 1 раз в квартал. ( по итогам предыдущего квартала). Вознаграждения работникам ДОУ определяются в соответствии с настоящим Положением.

7.6..2. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных педагогом баллов и цены одного балла.

7.6..3. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего ДОУ.

7.6.4. Заведующий ДОУ, а также руководители структурных подразделений представляют Совету учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, как основание для их премирования.

7.6..5. Совет учреждения принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета с учетом мнения профсоюзной организации, представительного органа работников. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом. На основании протокола Управляющего Совета учреждения заведующий издает приказ о премировании. Единовременное поощрение работников ДОУ производится на основании приказа заведующей в следующих случаях:

– за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) – 5000 рублей;
- в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей ДОУ);
- к государственным и профессиональным праздникам.
- в связи с награждением почетными грамотами и профессиональными дипломами – 500 рублей.

Премирование работников осуществляется из средств экономии фонда заработной платы  
Информация о премировании объявляется на собраниях, педсоветах и вывешивается на информационном стенде.

### **7.7. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки.**

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

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

7.7.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета и процедуре оценки.

7.7.4. На основании поданной апелляции председатель Совета учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Управляющего Совета.

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

7.7.6. Оценка, данная Советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета.

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

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

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

**8.3** Оплата труда работников, занимающих общепрофессиональные должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга №531-74, Постановлением №1671, а также с учетом Методических рекомендаций.

Наименования должностей специалистов и служащих, занимающих общепрофессиональные должности в учреждениях социальной защиты, определяются в соответствии с Квалификационным справочником должностей специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года №37, и другими действующими нормативными правовыми актами.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 8.4.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 8.5.** Листок нетрудоспособности, представленный в бухгалтерию после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.
- 7.6.** Спорные вопросы, связанные с установлением повышающих коэффициентов к базовому окладу, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.