

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
ГБДОУ детский сад № 13  
Кронштадтского р-на Санкт-Петербурга  
Протокол от «24» ноября 2023г. № \_\_\_\_\_

**УЧТЕНО**

мотивированным мнением выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
ГБДОУ детский сад № 13  
Кронштадтского р-на Санкт-Петербурга  
Председатель ППО \_\_\_\_\_ Н.С.Феоктистова

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом  
Заведующего ГБДОУ детский сад № 13  
Кронштадтского р-на Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_  
Л.П. Романчиной  
от «24» ноября 2023 г. № 189-Д

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ**

*Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад №13 комбинированного вида  
Кронштадтского района Санкт-Петербурга*

*(с изменениями)*

**г. Кронштадт  
2023г.**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее - **Детский сад**) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с требованиями:

- Трудовой Кодекс РФ (*принят Государственной Думой от 30.12.2001 года № 197-ФЗ*);

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 20.12.2012г. №273-ФЗ;

- Указы Президента Российской Федерации:

- «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» от 07.05.2012 № 599;

- «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 № 597;

- Закон Санкт-Петербурга от 26 ноября 2020 г. N 549-114 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» (с 01.01.2020г. установлена базовая единица – 12 481 рублей),

- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.08.2013 г. №1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций»;

- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 г. N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»

- Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в ред. законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 N 109-25, от 20.03.2008 N 81-19, от 17.07.2013 N 448-81, от 25.12.2015 N 904-186, от 08.12.2016 г. N 637-111, от 24 апреля 2018 г. N 218-45),

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. N 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» (в редакции постановления Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 г. N 842, от 16 августа 2018 г. N 648, от 16.07.2019 г. № 458, от 21 августа 2020 года.)

- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» (с изменениями и дополнениями от: 13 марта, 27 сентября, 7 декабря 2018 г., 22 января 2019 г, 9 сентября 2019 г., 17 ноября 2020 года и 23 марта 2021 года.);

- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023-2024 годы от 14 ноября 2023 г. N 382/23-С (вступает в силу с 01 ноября 2023 г. распространяется на отношения, возникшие с 01 ноября 2023 г. Минимальная заработная плата с 01 ноября 2023 года в размере 25000 рублей.

- Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- Устав Учреждения;

- Коллективный договор Учреждения.

1.2. 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.

1.3. 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, Коллективным договором, 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 и Коллективным договором в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением.

1.5. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих предусмотренной данным Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. 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.

1.10. 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).

1.11. 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.

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

1.13. Категориям работников, определенных в пункте 1.17 настоящего Положения (молодым специалистам), повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

1.14. 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.

1.15. Для определения размера должностного оклада руководителей Детского сада и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.16. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам – работникам Детского сада, 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 Детском саду по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

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

1.18. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

1.19. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно настоящего Положения.

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Положения.

1.21. 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 настоящем Положении. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.22. 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.

1.23. 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.

1.24. 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).

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

1.26. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1/1  
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ТАРИФНАЯ СЕТКА  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ДЕТСКОГО САДА**

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2/1  
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ДЕТСКОГО САДА**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 2	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 3	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 4	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 5	от 0 до 0,80
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40

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

## **2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливается согласно приложению N 1/2.

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам устанавливается согласно приложению N 2/2 руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением N 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.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей согласно приложению N 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления согласно приложению N 4/2.

2.5. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.6. 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 производений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению N 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению N 6/2.

2.7. Детский сад самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным 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). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности

работников, установленными локальными нормативными актами, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных Комитетом образования Санкт-Петербурга.

2.8. Руководителю Детского сада 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.

2.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается согласно приложению N 7/2.

2.10. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий и в мероприятия, проводимым в сфере образования, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, согласно приложения N 8/2.

2.11. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно приложению N 9/2.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СХЕМА РАСЧЕТА  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1.1	<b>Коэффициент уровня образования</b>	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.1	<b>Коэффициент стажа работы</b>	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	<b>Коэффициент специфики работы</b>	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	<b>Коэффициент квалификации</b>	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	<b>Коэффициент масштаба управления</b>	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20				
2.5	<b>Коэффициент</b>	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		

<b>уровня управления</b>	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	
--------------------------	--	------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ СЛУЖАЩИМ И  
СПЕЦИАЛИСТАМ ДЕТСКОГО САДА**

<b>N п/п</b>	<b>Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников</b>	<b>Коэффициент специфики работы</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	Дошкольные образовательные организации:	
1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
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
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
6	Педагогическим работникам, реализующих дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЕТСКОГО САДА**

<b>N п/п</b>	<b>Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга</b>	<b>Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей</b>			
		<b>Группа 1</b>	<b>Группа 2</b>	<b>Группа 3</b>	<b>Группа 4</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1	Дошкольные образовательные организации	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,  
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ**

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество воспитанников в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого воспитанника	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Превышение расчетной мощности зданий организации	За две группы	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
7	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
9	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
10	Наличие воспитанников в дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого воспитанника	0,5

11	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
----	---	---------------	------

ПРИЛОЖЕНИЕ N 5/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК  
(ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ДЕТСКОГО САДА**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ N 6/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ  
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)  
РАБОЧИХ ДЕТСКОГО САДА**

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный»	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ N 7/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ  
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И  
СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Пределный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

ПРИЛОЖЕНИЕ N 8/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ  
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

<b>N п/п</b>	<b>Наименование выплат</b>	<b>Категория работников (получателей выплат)</b>	<b>Размер выплат (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

ПРИЛОЖЕНИЕ N 9/2  
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ  
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

<b>N п/п</b>	<b>Наименование выплат</b>	<b>Категория работников (получателей выплат)</b>	<b>Размер выплат, в месяц (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600

### 3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1. 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.

3.2. 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 Комитета по образованию.

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

$$\underline{B_0 = B \times K},$$

где:

$B_0$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы;

$K$  - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя

3.3. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

3.4. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.5. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

3.7. 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.

Руководителям, имеющим ученую степень, доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.8. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3/2 к настоящему Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4/2 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя:

$$\text{Орук} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 + \text{Б}_0 \times \text{К}_5 + \text{Б}_0 \times \text{К}_6,$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации;

К<sub>5</sub> - коэффициент масштаба управления;

К<sub>6</sub> - коэффициент уровня управления.

3.11. 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:

$$\text{Б}_0 = \text{Б} \times \text{К},$$

где:

Б<sub>0</sub> - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1/2 к настоящему Положению.

3.12. 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 и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1/2 к настоящему Положению.

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 в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1/2 в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций в размере 0,15;

3.14. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по хозяйственным и т.п. вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 1.6 приложения 2/2, устанавливается по основному месту работы.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

3.15. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2.

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.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.16. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\underline{\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_2 + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

$\text{К}_2$  - коэффициент стажа работы;

$\text{К}_3$  - коэффициент специфики работы;

$\text{К}_4$  - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$\underline{\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_2 + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4},$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада (2);

$\text{К}_2$  - коэффициент стажа работы;

$\text{К}_3$  - коэффициент специфики работы;

$\text{К}_4$  - коэффициент квалификации.

3.17. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\underline{\text{Тс(о)} = \text{Б} \times \text{Тк}},$$

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

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

3.18. Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2/1, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

3.19. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ

и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

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

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

$$Tc(o) = B \times T_k \times K_c + B \times K_k ,$$

где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2/1;

$K_c$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5/2;

$K_k$  - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6/2.

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

3.21. При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

#### **4. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ**

4.1. 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. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2/2 и приложением 5/2 к настоящему Положению.

4.2. Размер ФНД определяется распоряжением главы Администрации района.

4.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, фонда доплат и надбавок, а также средств, полученные от оказания дополнительных платных услуг (фонд 90-0)

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в Детском саду создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

4.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и не педагогических работников образовательного учреждения.

В состав Комиссии в качестве члена Комиссии может входить представитель родительской общественности, если он был избран в образовательной организации.

В состав Комиссии обязательно входит председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, при ее наличии.

В случае отсутствия в образовательной организации первичной профсоюзной организации, на общем собрании всех работников тайным голосованием избирается представительный орган работников – Совет трудового коллектива, который представляет интересы всех работников при осуществлении социального партнерства. В этом случае в состав Комиссии входит председатель Совета трудового коллектива.

Заведующий Детским садом членом Комиссии не является.

Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом.

4.6. Основной функцией Комиссии является:

- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

- подготовка предложений заведующему об установлении педагогическим работникам и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за месяц, квартал, полугодие и год и их размере.

Периодичность заседания Комиссии: один раз в месяц.

4.7. На основании решения Комиссии издается Приказ о назначении и размере выплат доплат и надбавок.

Приказ персонально доводится до сведения работников образовательного учреждения, которым были установлены доплаты и (или) надбавки.

4.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также настоящим Положением.

4.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему образовательного учреждения устанавливаются Приказом главы администрации района.

**4.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:**

4.10.1. 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).

4.10.2. 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.

4.10.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – не менее четырех процентов от должностного оклада.

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.10.4. 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.

Категория работы	Виды доплат	Размер доплаты	На период
Шеф-повар, повар	Выполнение работ у горячих плит	12% к должностному окладу один раз в м-ц, согласно СОУТ на основании: - ФЗ РФ №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; - Приказ Минтруда России №33н от 24.01.2014г.; - Коллективный договор ГБДОУ №13 от 04.04.2022г., регистрация Комитетом по труду и занятости населения от 08.04.2022г., №15403/22-КД; - Приказ №165-Д от 25.11.2022г.	с 08.11.2022г по 08.11.2027 г
Заместитель заведующего	Ненормированный рабочий день	14 календарных дней к очередному отпуску	
Работнику инвалиду	К основному отпуску 2 дня дополнительного оплачиваемого отпуска	- Статья 23. Условия труда инвалидов Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) внесены изменения п. 5	На период работы работника инвалида и действия удостоверения об инвалидности

#### 4.11. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

4.11.1. Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключение Дополнительного соглашения к Трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

4.11.2. 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.

4.11.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно в дни выплаты второй части заработной платы.

4.11.4. 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.

4.11.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников и размер доплат:

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
За выполнение обязанностей помощника воспитателя	Воспитатель	В размере ставки помощника воспитателя
За выполнение обязанностей кухонного рабочего	Повар	В размере ставки кухонного рабочего
За работу с детьми, имеющими нарушения здоровья	Воспитатель	20% от ставки по должности
	Помощник воспитателя	15% от ставки по должности
За уборку туалета	Уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, помощник воспитателя	До 3000 рублей
Выполнение срочной работы в сжатые сроки и за рамками рабочего времени, связанной с составлением документации по организации и работу с заявлениями участников образовательного процесса	Юрисконсульт	До 6000 рублей
- за ведение документации по организации питания воспитанников и работников, не входящую в круг должностных обязанностей; - за организацию работы по охране труда; - за организацию работы по воинскому учету и бронированию, мобилизации; - за организацию работы по аттестации педагогов; - за организацию работы по ГО ЧС, пожарной, антитеррористической безопасности и КСОБ; - за организацию работы по энергоэффективности и энергосбережению; - за работу с базами данных: портал СО АИСУ «Параграф», «bus.gov», система «КонтурЭкстерн» - ПФР, ФСС, «Электронный детский сад», «Userint»;	Работники учреждения	От 1 000 рублей по каждому виду работ

- за работу с сайтом образовательной организации в сети Интернет и другими сайтами; - за работу по осуществлению функций по размещению госзаказа СПб; - за работу с документами ПФР, ФСС.		
За общественную работу в интересах всего Детского сада	Председатель ППО, работник учреждения	До 3000 рублей
За замещение временно отсутствующего работника на период его отпуска либо за замещение временно отсутствующего работника по другим причинам	Работники учреждения	В размере ставки замещаемого работника
Оформленная полная индивидуальная материальная ответственность, документально	Заместитель заведующего, Заместитель заведующего по АХЧ, кастелянша	До 3 000 рублей
За работу по экспериментальным программам с использованием инновационных технологий	Воспитатель	20 % от должностного оклада
За оказание транспортных и курьерских услуг	Работники учреждения	До 2 000 рублей
За выполнение погрузочно-разгрузочных работ, не входящих в круг обязанностей	Работники учреждения	До 2 000 рублей
Организация и проведение в Детском саду мероприятий и соревнований районного и городского уровня	Работники Детского сада	До 5 000 рублей
Работа с педагогическими работниками по подготовке портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	Заместитель заведующего, старший воспитатель	От 1 000 рублей
За наставничество	Педагогические работники, заместитель заведующего по УВР	От 1000 рублей
За индивидуальную работу с детьми-инофонами, детьми с заключением ТПМПК в общеобразовательных	Педагогические работники воспитатель	От 1 000 рублей
Руководство методическим объединением по направлению, руководство творческой группой, руководство проблемной группой	Педагогические и административные работники	До 2 000 рублей
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами и электронной почтой	Документовед, зам. заведующего, зам.заведующего по АХЧ, рук-тель структурного подразделения	До 3 000 рублей за каждую электронную базу или справочник
Организация платных услуг. Ведение документации, комплектование групп, работу с родителями и педагогами	Заместитель заведующего	До 2 000 рублей
За работу с табелем учета рабочего времени	Документовед	До 2 000 рублей

Ведение воинского учета, мобилизации и бронирования	Документовед, назначенное ответственное лицо	До 2 000 рублей
Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.), работа в составе Службы охраны труда	Назначенный работник учреждения	До 3 000 рублей
Организация, руководство и участие в экспериментальной работе учреждения	Работники учреждения, назначенные и ответственные лица	До 5 000 рублей
Увеличение объема выполняемых работ по дезинфекции помещений, мебели, различных поверхностей и предметов при особом режиме работы ДОУ в условиях снижения рисков и предотвращения распространения инфекций (вирусов, микробов, бактерий)	Обслуживающий персонал	До 6 000 рублей
Организация бесплатной кружковой работы для воспитанников Детского сада		До 3000 рублей
Ведение контента ГБДОУ №13 (страничка в социальных сетях во «ВКонтакте») в сети Интернет, координация деятельности в системе «Госпаблики», за работу с социальными партнёрами Кронштадтского района и Санкт-Петербурга, ведение портала «Навигатор дополнительного образования», сопровождение воспитанников с ИПРА и взаимодействие с ГБУ ДО ЦППМСП Кронштадтского района СПб, за работу с воспитанниками родители, которые являлись участниками СВО	Педагогический состав, заместитель заведующего по УВР	До 3000 рублей
Распространение собственного педагогического опыта с использованием сети «Интернет»	Педагогические работники	До 3000 рублей
Организация и проведение образовательной деятельности с воспитанниками и их родителями (законными представителями) в дистанционных формах, в том числе, с использованием информационно-коммуникационных технологий и сети Интернет Организация работы с родителями и воспитанниками в выходные дни (совместные мероприятия, походы, экскурсии и т.п.)		До 3000 рублей

#### **4.12. Надбавки стимулирующего характера.**

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

4.12.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за месяц/квартал/полугодие или по итогам года по показателям и критериям эффективности деятельности

4.12.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы месяц/квартал/полугодие или по итогам года (далее в разделе – надбавка устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (**приложения №1 к настоящему Положению**)).

Для непедагогических работников стимулирующая надбавка устанавливается на общих основаниях, при условии, что оценку эффективности их работы в баллах производит их непосредственный руководитель.

4.12.1.3. Отчетный период для расчета надбавки может устанавливаться:

- в месяц;
- в квартал;
- за полугодие;
- за год.

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

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

4.12.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» и список работников.

4.12.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.12.1.9. 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 всеми работниками, указанными в п.4.12.1.1.

«Цена» одного балла утверждается Приказом руководителя образовательного учреждения.

4.12.1.10. Размер стимулирующих надбавок не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника.

4.12.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании Приказа заведующего образовательного учреждения.

4.12.1.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

4.12.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений представительного органа работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.12.1.14. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у работника за отчетный период;
- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

4.12.1.15. 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 решения о размере «сводного балла эффективности».

В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссию по рассмотрению трудовых споров или в суд.

4.12.1.16. Решение Комиссии во всех случаях утверждает Приказом заведующего Детским садом, который до утверждения обязан проверить обоснованность данного решения и его соответствие правилам, установленным настоящим Положением.

#### 4.12.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы **непедагогическим** работникам

4.12.2.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы (далее – надбавка) устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы работников.

4.12.2.2. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда.

4.12.2.3. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;
- интенсивность и напряженность работы;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;
- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

4.12.2.4. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед Детским садом.

4.12.2.5. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

4.12.2.6. Выплата стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в процентном отношении от базовой единицы, установленной согласно

Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу работника, но не более 50 процентов от должностного оклада)

4.12.2.7. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются Приказом руководителя организации на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, за срочную работу – на период ее выполнения.

4.12.2.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно или 1 раз в квартал.

4.12.2.9. По истечении установленных Приказом сроков выплата надбавки работнику прекращается, а также указанная надбавка может быть уменьшена либо отменена полностью при ухудшении качества работы.

4.12.3. Настоящее положение устанавливает следующие виды надбавок:

<b>Вид надбавки</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Размер</b>	<b>Период выплаты</b>
За высокий объем работы, выполняемой в сжатые сроки.	Заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХЧ, старший воспитатель, руководитель структурного подразделения, документовед	до 50 % к должностному окладу	На период действия Положения
За работу разового характера на основании запросов вышестоящих организаций или по предоставлению определенных сведений, аналитической выборки и пр.	Назначенный работник, документовед	до 50 % к должностному окладу	На период действия Положения
За работу в условиях отличных от обычных (персональные сроки, изменение движения документации и пр.)	Заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХЧ, старший воспитатель, руководитель структурного подразделения, документовед,	до 50 % к должностному окладу	На период действия Положения
Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	Заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХЧ, старший воспитатель, руководитель структурного подразделения, документовед	до 50 % к должностному окладу	На период выполнения работы
За интенсивность, высокие результаты работы и напряженность труда, связанную с большим количеством детей и плотной работой во второй половине дня	Рабочие, служащие, технические работники, уборщики служебных помещений (в том числе помещений для предоставления платных услуг)	до 50 % к должностному окладу	На период действия Положения
За интенсивность, высокие результаты работы и напряженность работы по уборке здания и ее территории в осенне-зимний период, по подготовке здания, помещений к новому учебному году	Рабочие, служащие, технические работники, уборщики служебных помещений (в том числе помещений для предоставления платных услуг),	до 50 % к должностному окладу	На период выполнения работы

## 5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. В Детском саду применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников всего ДООУ.

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

5.5. На премиальные выплаты работникам направляются средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

5.6. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят руководитель образовательного учреждения и (или) выборный представительный орган работников.

5.7. Основанием для формирования предложения о размере премиальных выплат педагогическим работникам является письменное мнение заместителей руководителя или старшего воспитателя.

5.8. Основанием для формирования предложения о размере премиальных выплат педагогам по дополнительным кружкам является письменное мнение заместителя заведующего или старшего воспитателя.

5.9. Основанием для формирования предложения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя заведующего, старшего воспитателя заместителя заведующего по АХЧ.

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

5.11. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

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

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

5.14. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с праздничными датами (День дошкольного работника, День защитника Отечества, 8 марта, юбилей ДООУ, Новый год);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70 лет).

5.15. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность ДООУ и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

5.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, а также имеющему дисциплинарное взыскание, денежная премия не начисляется за период, в который к работнику было применено дисциплинарное взыскание».

5.17. Основаниями премирования работников являются:

<b>Категория работников</b>	<b>Основание премирования</b>	<b>Размер премии</b>
Должностная категория «Воспитатель», «Прочие педагогические работники»	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года	До 20 000 рублей
Педагогические работники	Обеспечение участия в мероприятиях вне предметной направленности районного и городского, всероссийского уровня по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	Педагогическое наставничество в течение года	До 20 000 рублей
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей, торжественных мероприятий ДООУ, микрорайон, район, город) по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра достижений, культурно-массовой работы (конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.) по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
Должностная категория «руководитель»	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.) по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	Высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении (методический совет, педагогический совет, органы самоуправления, творческие группы и т. д.) по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	Высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	Высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации по итогам полугодия или года	До 15 000 рублей
	Высокий уровень работы с родительской общественностью, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания по итогам полугодия или года, за наставничество	До 10 000 рублей
Заместителя заведующего по АХЧ, руководителя структурного подразделения	За высокий уровень проведения инвентаризации по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	За своевременное проведение конкурсных процедур по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	За высокое качество осуществления	До 20 000 рублей

	хозяйственной деятельности по итогам полугодия или года	
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	За обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	За высокий уровень работы по исполнению договоров по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ по итогам года	До 20 000 рублей
Для категории по должности «МОП»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений и территории к новому учебному году	До 20 000 рублей
	Высокое качество проведения генеральных уборок по итогам квартала, полугодия или года	До 20 000 рублей
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений по итогам квартала, полугодия или года	До 20 000 рублей
	За качественную работу по благоустройству территории по итогам полугодия или года	До 20 000 рублей
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	До 20 000 рублей

## 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и производится в связи с чрезвычайными ситуациями.

6.2. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника (или члена семьи) при проведении платного лечения.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя руководителя образовательного учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи, а также приложения копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим по согласованию с председателем выборного представительного органа работников.

6.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

6.6. Выплата материальной помощи производится на основании Приказа исключительно из внебюджетных средств учреждения, при их наличии.

№ п/п	Обстоятельства	Размер доплаты (рублей)
1	Рождение ребёнка	10 000,00
2	Смерть членов семьи (близких родственников)	10 000,00
3	Тяжёлое материальное положение семьи (дорогостоящее лечение, платное обучение детей и другое)	до 10 000,00 согласно рассмотрению комиссии

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников Учреждения, учитывается мотивированное мнение выборного органа первичной Профсоюзной организацией ДОУ и утверждается Приказом заведующего, действует с момента его утверждения, до изменения или отмены.

7.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и обязательно для всех работников ГБДОУ №13.

7.3. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».

***Настоящее Положение доводится до всех работников Детского сада под личную подпись в Листе ознакомления.***

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников  
ГБДОУ детский сад № 13 Кронштадтского района СПб**

<b>№ п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Значение критериев</b>	<b>Баллы / %</b>
	<b>Эффективное создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	1. Результативная работа по профилактике несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в ДОО	Отсутствие случаев травматизма и выполнением норм охраны труда	0
			Наличие травмы	- 50 %
		2. Стабильный высокий процент фактической посещаемости группы воспитанниками (выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы).	100% и более	4
	<b>Обеспечение высокого уровня качества реализации образовательной программы (ОП)</b>	1. Результативность (победитель, лауреат) участия воспитанников в конкурсах, выставках, олимпиадах, фестивалях, спортивных мероприятиях и т.п.	<b>Наличие сертификатов, дипломов:</b>	
			- районный уровень;	3
			- региональный уровень.	5
		2. Отсутствие или наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и контролирурующих органов.	Отсутствие жалоб	1
			<b>Наличие жалоб:</b> - обоснованные жалобы родителей (законных представителей); - нарушение режимных моментов (организация прогулок, приема пищи, игровой деятельности); - некачественная подготовка к НОД (отсутствие плана работы, пособий, несоблюдение программного содержания и возрастных особенностей); - нарушение правил внутреннего трудового распорядка (пользование телефоном в личных целях, опоздание, уход).	- 1 (по каждому виду нарушений)

<b>Обеспечение информационной открытости об образовательной деятельности</b>	Подготовка информационных материалов для размещения на официальном сайте ДОО, презентация передового педагогического опыта в сети, ведение рубрики, профессионального блога и т.п.	1. Размещено. 2. Факт личного участия.	3
<b>Высокий уровень профессиональной компетентности</b>	1. Результативность участия (победитель, лауреат) педагога в профессиональных конкурсах: - уровень ДОО; - районный уровень; - городской уровень; - всероссийский уровень.	<b>Конкурс педагогических достижений:</b>	
		- Участник	3
		- Победитель, лауреат	3 (по этапам конкурса)
		<b>Профессиональный конкурс:</b>	
		- участник	2
		- победитель, лауреат	3
	2. Общественно-профессиональная активность педагога (участие в конкурсах, смотрах, экспертных комиссиях, жюри, рабочих группах, органах самоуправления ДОО и т.п.)	<b>Наличие представленного опыта, выступления и т.д.:</b>	
		- уровень ДОО	2
		- районный уровень	3
	- городской уровень	4	
	3. Публичное представление опыта работы (выступление на семинарах, мастер - классах, конференциях, проведение открытых занятий).	<b>Личное участие в мероприятии, представление опыта по данному направлению. Наличие листа регистрации, программы мероприятия, конспект материала, документа об участии:</b>	
		- уровень ДОО	3
- районный уровень		5	
- региональный уровень	7		
4. Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ДООУ	Исполнение ролей в праздниках на других группах (за каждую роль).		2
5. Наставничество, осуществление педагогической помощи работникам с опытом работы до трех лет.	<b>Осуществление наставничества:</b> - в форме отчета (в папке) в соответствии с планом; - факт проведения мероприятий; - результативность.		2