



**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
№ 69 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей Красносельского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 69 Красносельского района СПб)**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 69
Красносельского района
Санкт-Петербурга

Протокол от «28» мая 2025 г.
№ 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 7/1-од от 28.05.2025
Заведующий ГБДОУ детским садом № 69
Красносельского района СПб

Э.А. Чепикова



**Положение о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 69 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей
Красносельского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 69 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации ст.60.2, 129, 135, 143, 144, 147, 153, 154;
 - Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 г. № 728-132 «Социальный кодекс» (принят ЗС СПб 09.11.2011г.)
 - Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
 - Закона Санкт-Петербурга № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 г., в редакции от 01.11.2024 г.;
 - Постановления правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г. «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» в редакции от 20.03.2025 г.;
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 3737-р от 06.12.2017 г. «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256» в редакции от 16.05.2025 г.;
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга №1994-р от 05.07.2019 г. «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».
- В соответствии с профессиональными стандартами и постановлениями Министерства труда Российской Федерации «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»

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, устанавливается 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 выплату 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 трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

Надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер;

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Иные понятия, используемые в Положении, принимаются 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, 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 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 2003 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. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении № 1 к постановлению № 256.

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 коэффициент за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициент за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

1.15. Для определения размера должностного оклада руководителей ГБДОУ и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие

коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

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 ГБДОУ, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоит в трудовых отношениях с ГБДОУ, 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 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 Положению.

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 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

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

Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

2. Расчет должностного оклада руководителей, специалистов и служащих

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

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, специалистам и служащим устанавливается согласно приложению № 2/2 руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением № 1/2 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей согласно приложения № 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления согласно приложению № 4/2.

2.5. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной 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, рассчитываются 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 № 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению № 6/2.

2.7. ГБДОУ 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 коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями, 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 по образованию Правительства Санкт-Петербурга.

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

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

2.10. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу согласно приложению №7/2.

2.11. Для проведения работы по определению размеров тарифных ставок (окладов) – руководителей, специалистов (педагогический персонал), прочих специалистов, служащих и рабочих в ГБДОУ создается постоянно действующая тарификационная комиссия. В своей работе тарификационная комиссия руководствуется Положением о тарификационной комиссии ГБДОУ.

Приложение 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 вели- чины базовой единицы	Базовый и повышающие коэффициенты для категории работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование,	1,4	1,4	1,4

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

Приложение 2/2
к схеме расчета должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый служащим и специалистам

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
	Дошкольные образовательные организации:	

1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей 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	0,50
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

Приложение 3/2
к схеме расчета должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих

Группа по оплате труда руководителей

№ п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемам показателей по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольная образовательная организация	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Приложение 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 групп в дошкольных учреждениях	За группу	10	12 групп $12 \times 10 = 120$
2	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1	63 работников $65 \times 1 = 63$ 10 работников с первой квалификационной категорией $10 \times 0,5 = 5,00$ 20 работников с высшей квалификационной категорией $20 \times 1 = 20$ $63 + 5 + 20 = 88$
3	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	15	1 спортивная площадка $1 \times 15 = 15$
4	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15	1 медицинский кабинет $1 \times 15 = 15$

5	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5	«Здравствуй, музей!» 207 воспитанника $207 \times 0,5 = 103,5$
6	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	1	1 музейный кабинет $1 \times 1 = 1$
Дополнительные показатели				
8	Организация работы логопедических пунктов в образовательных учреждениях	За указанный вид	20	1 логопункт $1 \times 20 = 20$
9	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе спортивного зала, тренажерного зала, зала ЛФК, кабинета массажа, физиотерапии, фитотерапии, ингалятория и др. кабинетов физкультурно-оздоровительного назначения	За каждый вид	15	1 спортивный зал $1 \times 15 = 15$
10	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе музыкального зала, актового зала	За каждый вид	15	1 музыкальный зал $1 \times 15 = 15$
11	Наличие собственного оборудованного процедурного кабинета, изолятора, пищеблока, прачечной	За каждый вид	10 10 20 20	1 процедурный кабинет $1 \times 10 = 10$ 1 изолятора $1 \times 10 = 10$ 1 пищеблок $1 \times 20 = 20$ 1 прачечная $1 \times 20 = 20$ $10 + 10 + 20 + 20 = 60$
12	Наличие и использование логопедических, дефектологических кабинетов, кабинета педагога-психолога, комнаты психологической разгрузки	За каждый вид, не более	5 20	логопедический кабинет, кабинет педагога-психолога, $2 \times 5 = 10$
13	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях аппаратного обеспечения информационно-образовательных технологий (интерактивная доска, система голосования, интерактивные планшеты, мультимедийное устройство, оптико-акустический контроллер уровня шума, документ-камера и др.)	До 5 единиц свыше 5 единиц	10 20	Мультимедийное устройство $1 \times 10 = 10$
14	Наличие в образовательном учреждении систем обеспечивающих безопасность пребывания участников образовательного процесса и др. и сохранность имущества учреждения (видеонаблюдение (домофон))	За указанный вид	20	Видеонаблюдение, домофон $1 \times 20 = 20$

15	Наличие на участке дошкольных образовательных учреждений оборудованных и используемых в образовательном процессе прогулочных площадок	Учреждения мощностью до 6 групп, 6 и более групп	10 20	12 прогулочных площадок 20
	ИТОГО			512,5

Приложение 5/2
к схеме расчета должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих

**Коэффициент специфики работы, устанавливаемый
для расчета ставок (окладов) рабочих**

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

Приложение 6/2
к схеме расчета должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый
для расчета ставок (окладов) рабочих**

№ 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 7/2
к схеме расчета должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих

**Денежные выплаты
к должностным окладам молодых специалистов**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документы установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты, имеющие документы установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

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 Учредителя.

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

$$Bo - B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работниц;

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 специфика работы может устанавливаться как сумма коэффициента 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 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных знаний 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 учетную степень и 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

$$O_{\text{рук}} = B_0 + B_0 + K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6, \text{ где:}$$

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

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

3.11. Размер должностного оклада работника, 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 коэффициент к базовому окладу.

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

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - 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, устанавливаются руководителем с учетом 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 общепрофессиональным 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;

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 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 работницам 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 № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организация, 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:

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

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К₂ - коэффициент стажа работы;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

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

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К₂ - коэффициент стажа работы;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации

3.17. Размер тарификационной 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:

$$Tc(o) = B \times T_k,$$

где:

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

T_k – 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, 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 31.08.85 № 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 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 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, устанавливается 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 руководителя 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 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.

3.22. При формировании фонда должностных окладов (ФДО) предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства, исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 и 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании фонда должностных окладов (ФДО) по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга».

4. Порядок распределения 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 информационным письмом администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

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

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в Образовательном учреждении создается комиссия по материальному стимулированию работников (далее Комиссия), которая:

- работает на основании Положения о комиссии по материальному стимулированию работников учреждения;
- проводит контроль за своевременным осуществлением компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения;
- принимает участие в распределении выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.

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

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации района.

4.7. Доплаты компенсационного характера за условие труда, отклоняющегося от нормальных:

4.7.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 20 % часовой ставки (оклада);

4.7.2. В случае привлечения работника к работе 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 оклада, - 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 выходные или нерабочий праздничный день 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.

4.7.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере — не менее четырех процентов от тарифной ставки (оклада) (статья 147 ТК РФ).

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Доплата по результатам специальной оценки условий труда устанавливается приказом руководителя на период действия специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством

4.7.4. 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 сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, затраченного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы.

4.8. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

4.8.1. Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

4.8.2. 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.

4.8.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

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

4.8.4. 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;
- в связи изменением размера ФНД соответствии с информационным письмом главы администрации района.

4.9. Надбавки стимулирующего характера

Надбавки стимулирующего характера определяются Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.

4.9.1. Стимулирующая надбавка работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности:

4.9.1.1 Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе – надбавка) устанавливается для педагогических работников и прочих работников согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р и распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1996-р.

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

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

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

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

4.9.1.5. Показатели и критерии сдаются работником в соответствующую Комиссию, не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.9.1.6. Комиссия рассматривает представленные показатели и критерии эффективности – Оценочные листы и формирует Итоговый оценочный лист оценки эффективности и качества деятельности работников (Приложение № 2 к Положению о материальном стимулировании работников)

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

4.9.1.8. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных работниками.

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

4.9.1.10. Выплата надбавок осуществляется из фонда материального стимулирования, как части фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя ДООУ.

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

4.9.1.12. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.9.1.13. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются педагогическим работникам при:

- наличии травм у воспитанников во время образовательного процесса;
- наличии замечаний, жалоб, нарушений при организации питания воспитанников;
- наличии обоснованной жалобы со стороны родителей воспитанников;
- наличии замечаний и нарушений исполнительской трудовой дисциплины;

-наличии замечаний и нарушений по выполнению требований действующего законодательства;

- наличии действующих дисциплинарных взысканий.

4.9.1.14. 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 Комиссии по рассмотрению трудовых споров или в суде.

4.9.1.15. При увольнении в течение месяца надбавки стимулирующего характера выплачиваются так же за фактически отработанное время, исходя из следующего расчета:

- по педагогическому персоналу – суммируются выплаты стимулирующего характера за три предыдущие месяца, определяется среднеарифметическая сумма (например, выплаты за июнь, июль, август сложить и делить на 3), далее делится на количество рабочих дней в месяце увольнения и умножается на количество отработанных сотрудником дней;
- по непедагогическому персоналу выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время.

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

5.4. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ДООУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год 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 премировании работников и о размере премии вносит комиссия по материальному стимулированию и/или руководитель ДООУ.

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

5.8. Основанием для формирования предложения руководителя ДООУ о размере премирования прочих и педагогических работников является письменное мнение старшего воспитателя, заведующего хозяйством, менеджера по управлению персоналом.

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

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

5.11. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с юбилейной датой организации - 25, 50, 75 и далее каждые 25 лет;
- в связи с юбилейной датой работника - 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет;

- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- за высокие достижения по итогам работы за отчетный период (квартал, учебный год, календарный год);
- за высокие достижения по итогам участия в различных мероприятиях;
- за выполнение особо важного задания руководителя.

5.12. Премирование работников, в том числе руководителя, может производиться при наличии экономии ФОТ.

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

5.14. Решение о премировании руководителя ДОО принимает учредитель, который издает распоряжение о премировании руководителя, подведомственной администрации.

5.15. Работникам ДОО, имеющим дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в связи с длительной болезнью работника и близких его родственников при проведении платного лечения;
- в связи с другими исключительными случаями (тяжелым материальным положением, дорогостоящим медицинским обследованием, лечением и пр.)

6.2. Материальная помощь работникам ДОО оказывается за счет экономии ФОТ и при ее наличии.

6.3. Материальная помощь работникам ДОО оказывается на основании личного заявления работника с подтверждающими документами.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается комиссией по материальному стимулированию. Окончательное решение о размере материальной помощи принимает руководитель ДОО и оформляет приказ.

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

6.6. Материальная помощь оказывается не более четырех раз в год.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Заработная плата работника ДОО полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге.

7.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц (12 и 27 числа каждого месяца).

8. Срок действия положения.

8.1 Настоящее положение действует до приема нового.