

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
Протокол №7 от «28» июня 2023 года

**С учетом мнения первичной профсоюзной  
организации**

Председатель первичной профсоюзной  
организации Зиновьева О.Г.  
«28» июня 2023 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий ГБДОУ детского сада  
№ 83 Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга

Т.И. Юрченко  
Приказ №81 от «28» июня 2023 года



**Положение о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

**РАЗДЕЛ 1. Основные положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями, распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 №2620-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки на период 2013 - 2018 годов», законом Санкт-Петербурга «Об образовании в Санкт-Петербурге» от 17.06.2013 №461-83, распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013 - 2018 годов» (с изменениями постановление от 16.05.2014 №378), распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10.09.2013 № 66-рп «О программе «Развитие образования в Санкт-Петербурге на 2013-2020 годы»; распоряжением Комитета по образованию от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1885-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №254 с последующими изменениями и дополнениями «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».

1.2. Положение предусматривает особенности оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада

№ 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга, основывается на отраслевых принципах системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, стажа работы, квалификации, ученой степени, звания, специфики работы на определенной должности, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Положение вводится в целях повышения заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности учреждения, в выполнении установленного государственного задания и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы учреждения в целом.

1.4. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.5. В Положении используются следующие основные понятия:

- образовательное учреждение (далее - ОУ) – государственное образовательное учреждение, реализующее основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

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

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

- должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.

- фонд должностных окладов (далее – ФДО) — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера

- доплаты – дополнительные выплаты к должностным окладам, носящие компенсационный характер за условия труда работника, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут быть установлены постоянно или временно;

- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут быть установлены постоянно или временно;

- фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат работников;

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

1.7. ОУ вправе самостоятельно в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива, определять долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников ОУ.

1.7. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности и надбавок и доплат, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, а также за работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.10. Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца за период с 1 по 15 число (включительно) – не позднее 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца за период с 16 по 31 число (включительно) – не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным; за период с 16 по 31 декабря текущего года – не позднее 15 января следующего года.

1.11. Зарплата за первую половину месяца выплачивается пропорционально фактически отработанному времени за период с 1 по 15 число (включительно) и учитывает должностной оклад работника пропорционально фактически отработанному времени, а также доплаты за указанный период, установленные постоянно. С заработной платы за первую половину месяца удерживается налог на доходы физических лиц в соответствии с действующим налоговым законодательством.

1.12. Зарплата за вторую половину месяца выплачивается пропорционально фактически отработанному времени за период с 16 по 31 число (включительно) и учитывает должностной оклад работника пропорционально фактически отработанному времени, доплаты за указанный период, установленные постоянно и временно, надбавки за весь месяц и поощрения денежной суммой. С заработной платы за вторую половину месяца удерживается налог на доходы физических лиц в соответствии с действующим налоговым законодательством.

1.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

1.14. В случае привлечения работника к работе в неустановленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере. По желанию 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.

1.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.16. Формирование фонда оплаты труда работникам, занятым оказанием платных услуг, устанавливается в Положении о порядке предоставления платных услуг, привлечения и использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

## **РАЗДЕЛ 2. Должностные оклады работников**

2.1. Оплата труда руководителей, педагогических работников, служащих и рабочих ОУ производится на основе должностных окладов.

2.2. Для расчета должностных окладов работников проводится тарификация на 1 января и на 1 сентября текущего года.

2.3. Размер должностного оклада руководителя, педагогических работников, служащих, рабочих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования (коэффициент уровня образования). 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 ОУ (коэффициент уровня управления). Базовые и повышающие коэффициенты применяются на основании закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 с изменениями и дополнениями «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 с изменениями и дополнениями «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».

2.5. Должностные оклады работников, 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 данное учреждение является основным местом работы.

2.4. Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее установления, так и после окончания срока ее действия.

2.5. Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

2.6. Изменение повышающих коэффициентов за стаж работы производится с даты достижения стажа для установления соответствующего коэффициента.

2.7. Установление повышающих коэффициентов за специфику работы производится при наличии оснований для установления/снятия приказом заведующего ОУ.

2.8. На основании тарификационных списков формируется приказ об установлении нагрузки, в котором устанавливаются должностные оклады работников и постоянные доплаты работникам на основании заявлений.

2.9. Нагрузка (норма часов за ставку заработной платы) устанавливается с письменного согласия работника и определяется условиями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

2.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», а также Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ.

2.11. Установленный объем нагрузки может быть изменен в течение года только с письменного согласия работника. По инициативе работодателя объем нагрузки может быть изменен при сокращении количества групп, воспитанников, значительного

уменьшения объема работы, изменения направленности группы с письменного уведомления работника не менее чем за 2 месяца.

2.12. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

2.13. Расчет заработной платы за первую и вторую половину месяца производится на основании табеля учета рабочего времени и приказов по личному составу. Условные обозначения и форма табеля устанавливается приказом заведующего ОУ.

2.14. В левой части табеля учета рабочего времени отражается список работников в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, должности по основному месту работы, внутреннему и внешнему совместительству, числа месяца и условные обозначения при наличии того или иного основания. Рабочий день отражается в таблице пустой клеткой. В случае если фактические часы работы превышают нормальную продолжительность рабочего времени, дополнительные часы отражаются цифрой.

2.15. В правой части табеля учета рабочего времени отражается список работников в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, количество дней явок и неявок по различным основаниям, а также часы работы, превышающие нормальную продолжительность рабочего времени.

2.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) за месяц, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. В случае если месячная заработная плата работника ниже установленного минимального размера оплаты труда ОУ доводит заработную плату работника до минимального размера оплаты труда. Выплата устанавливается приказом заведующего ОУ пропорционально фактически отработанному времени.

2.17. Приказы по личному составу формируются на основании заявления работников, ходатайств, справок, докладных записок и иных подтверждающих документов.

### **РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат**

3.1. Фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) включает выплаты стимулирующего (надбавки) и компенсационного характера (доплаты), носящие как регулярный, так и разовый характер.

3.2. Величина ФНД утверждается распоряжением администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга, устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (далее - ФДО) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = \text{ФДО} \times \text{КНД},$$

где: ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

КНД – коэффициент фонда надбавок и доплат в соответствии с распоряжением администрации, устанавливается в %.

3.3. Из ФНД могут производиться следующие выплаты:

#### **3.3.1 Доплаты**

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 Трудового кодекса РФ);

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);

- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса РФ);

- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 Трудового кодекса РФ);
- доплаты за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- доведение заработной платы работников до минимального размера оплаты труда (ст.133 Трудового кодекса РФ);
- денежная компенсация за выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с занятостью на работах с вредными условиями труда (статья 222 Трудового кодекса РФ);
- денежные выплаты к должностным окладам молодым специалистам;
- денежные выплаты к должностным окладам медицинским работникам.

### 3.3.2 Надбавки

- надбавка за высокие достижения в работе (результативность) руководителям 2-ого и 3-его уровня;
- надбавка в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников;
- надбавка в соответствии с показателями эффективности деятельности служащих и рабочих.

## **РАЗДЕЛ 4. Доплаты (компенсационные выплаты)**

4.1. Выплаты компенсационного характера (доплаты) к должностным окладам устанавливаются в процентах к должностным окладам или абсолютных размерах.

4.2. Дополнительная работа по совмещению профессий (должностей), увеличению объема работы, расширению зон обслуживания или исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной условиями трудового договора, поручается на основании заявления работника, в котором указываются срок, объем, содержание выполняемой работы и размер доплаты и устанавливается приказом заведующего ОУ.

Дополнительная работа может носить постоянный или временный характер, устанавливаться разово или на определенный период.

4.3. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных за педагогическую работу, выполненную педагогическими работниками с их письменного согласия сверх установленной нормы часов педагогической работы в неделю пропорционально фактически определенному объему педагогической работы работникам устанавливается доплата.

4.4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других доплат с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон.

4.5. Размеры доплат за увеличение объема работы устанавливается по соглашению сторон в зависимости от специфики выполняемой работы.

4.6. Доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда устанавливаются приказом заведующего ОУ в размере не менее 4% и не более 12% должностного оклада работника в зависимости от условий и результатов специальной оценки условий труда.

4.7. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) устанавливается в размере 35% должностного оклада работника за каждый час работы в ночное время.

4.8. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально фактически отработанному времени.

4.9. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные денежные выплаты к должностному окладу на основании распоряжения администрации Фрунзенского района, если они отвечают 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документ установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с ОУ, являющимся их основным местом работы

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу

4.10. Медицинским работникам устанавливаются ежемесячные денежные выплаты к должностному окладу на основании постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 с изменениями и дополнениями «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».

4.11. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда на основании утвержденного перечня профессий, дающих право на бесплатное получение молока, на основании заявлений работников может производиться выплата денежной компенсации из расчета средней стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле в г. Санкт-Петербурга.

## **РАЗДЕЛ 5. Надбавки**

5.1. Порядок установления надбавок заведующему ОУ утверждается распоряжением главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

5.2. Работникам ОУ в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность) руководителям 2-ого и 3-его уровня, надбавка в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников, надбавка в соответствии с показателями эффективности деятельности прочих специалистов, служащих и рабочих по должностям.

5.3. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат при наличии достаточного объема финансовых средств.

5.4. Руководителям 2-ого и 3-го уровня могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность). Надбавки за высокие достижения в работе (результативность) руководителям 2-ого и 3-ого уровня выплачиваются в процентном отношении от оклада руководителя 2-ого или 3-его уровня за фактически отработанное время ежемесячно.

5.5. Размер надбавки руководителям 2-ого и 3-его уровня устанавливаются приказом заведующего ОУ.

5.6. Порядок выплаты надбавок педагогическим работникам, прочим специалистам, помощникам воспитателей, рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности установлен в разделе 6 настоящего Положения.

5.7. Надбавки педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности распределяются по результатам работы в учреждении за предшествующее полугодие и выплачиваются ежемесячно.

5.8. Надбавки прочим специалистам, служащим и рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности распределяются по результатам работы в учреждении за предшествующий месяц и выплачиваются ежемесячно.

5.9 Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

## РАЗДЕЛ 6. Порядок установления надбавок

6.1. Надбавки педагогическим работникам определяются по результатам работы за предшествующее полугодие на основании показателей эффективности деятельности (Приложение 1).

6.2. Надбавки педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат (надбавок) и утверждаются приказом заведующего ОУ.

6.3. Состав комиссии выбирается на Педагогическом совете и утверждается приказом заведующего ОУ

6.4. Состав комиссии не может быть менее 5 человек.

6.5. Комиссия состоит из председателя комиссии, членов комиссии и секретаря. В состав комиссии обязательно входят представитель первичной профсоюзной организации ОУ и члены коллектива. Председатель и секретарь выбираются на первом заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат (надбавок).

6.6 Комиссия действует на основании Положения о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат (надбавок) педагогическим работникам

6.7 Комиссия принимает решение о размере надбавки в баллах каждому педагогическому работнику большинством голосов открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

6.8. Заседание комиссии является правомочным, если на заседание присутствует более половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством присутствующих и оформляется протоколом. На основании решения комиссии заведующий ОУ издает приказ о выплате стимулирующих выплат (надбавок) педагогическим работникам.

6.9. На выплату надбавок педагогическим работникам может предусматриваться до 5% средств, рассчитанных от фонда должностных окладов педагогических работников, утвержденных в штатном расписании ОУ на текущий период, и выплачиваются из фонда надбавок и доплат.

6.10. При отсутствии или недостатке финансовых средств, заведующий ОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их.

6.11. Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст.} / (N1+N2+N3+\dots+N30), \text{ где:}$$

S – стоимость одного балла,

ФОТ ст. – сумма средств, направляемых на выплату надбавок педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности (рассчитанная в соответствии с п.6.9 настоящего Положения)

N1, N2, N3,.....,N30 – количество баллов каждого педагогического работника.

6.12 Сумма средств в процентном и денежном выражении, направляемых на выплату надбавок педагогическим работникам, а также стоимость одного балла на текущий период устанавливается приказом заведующего ОУ после утверждения штатного расписания на текущий период.

6.13. Заведующий на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат (надбавок) издает приказ о выплате надбавки. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время по основному месту работы или внешнему совместительству.

6.14. Надбавки служащим рассчитываются на основании листа оценки эффективности деятельности (приложение №2), который заполняется ежемесячно. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время по основному месту работы или внешнему совместительству.



6.15. Надбавки рабочим рассчитываются на основании листа оценки эффективности деятельности по должностям (приложение №3), который заполняется ежемесячно. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время по основному месту работы или внешнему совместительству.

#### **РАЗДЕЛ 7. Поощрение работников за труд**

7.1 За образцовое выполнения трудовых обязанностей, высокое качество работы, продолжительную и безупречную работу, личные заслуги и другие достижения в работе, за выполнение общественных обязанностей, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет), по результатам работы за месяц, за квартал, за год, за учебный год, а также в связи с общероссийскими государственными и профессиональными праздниками к работникам могут применяться следующие меры поощрения:

- премирование денежной суммой;
- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой;
- награждение ценным подарком.

Допускается одновременное применение к работнику нескольких видов поощрения.

7.2. Решение о поощрении работников принимает заведующий ОУ.

7.3. Премии работникам выплачиваются при наличии финансовых средств. Размер премии определяется приказом заведующего ОУ.

7.4. Премия заведующему ОУ выплачивается по распоряжению главы администрации Фрунзенского района.

7.5 Руководители 2-ого и 3-его уровня, старшие воспитатели, руководители структурных подразделений могут письменно ходатайствовать заведующему ОУ о поощрении работников за труд.

#### **РАЗДЕЛ 8. Материальная помощь**

8.1. Материальная помощь может оказываться по письменному заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети);
- тяжелого материального положения.

8.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведующим ОУ, оформляется приказом. Проект приказа подлежит согласованию с первичной профсоюзной организацией.

8.3. Материальная помощь может выплачиваться в размере, кратном должностному окладу или в виде фиксированной суммы при наличии финансовых средств.

#### **РАЗДЕЛ 9. Компенсация расходов на прохождение обязательного медицинского осмотра**

9.1. При поступлении на работу в случае проведения обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования за счет собственных средств работника, ОУ выплачивает компенсацию расходов на прохождение обязательного медицинского осмотра.

9.2. Компенсация расходов на прохождение обязательного медицинского осмотра выплачивается на основании письменного заявления работника с приложением оригиналов договоров на оказание медицинских услуг и чеков, подтверждающих оплату данный вид услуг.

9.3. Компенсация расходов на прохождение обязательного медицинского осмотра выплачивается в течение 60 рабочих дней с момента получения ОУ заявления работника.

## Показатели эффективности деятельности педагогического состава ГБДОУ д/с №83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ дата заполнения \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерий	Показатель эффективности		Кол-во баллов за один показатель	Общее кол-во баллов	Подтверждающие документы /материалы предоставляются педагогом в комиссию подписанными и сложенными по порядку (по разделам)
1	Посещаемость детей ГБДОУ № 83 (% в месяц)	<b>Ясли</b> До 30% от 31% до 60% от 61% до 80% свыше 80%	<b>Сад</b> до 55% от 56% до 75% от 76% до 85% свыше 85%	0 баллов 5 баллов 10 баллов 20 баллов		Медицинская статистика ГБДОУ д/с №83 (предоставляется в комиссию врачом ДОУ)
2	Междисциплинарное сотрудничество	<b>1.Совместные междисциплинарные проекты педагогов</b> 2. Совместные досуговые/спортивные/художественно-эстетические мероприятия (сверх учебного плана) 3.Проведение авторских мастер-классов внутри организации (тема любая) 4.Эффективное участие в междисциплинарных встречах и успешная реализация поставленных задач		П.1 - до 10 П.2 - 5 П.3 – до 5 П.4. – 1 б. встреча		1. Паспорт проекта +папка проекта (утверждение старшим воспитателем) 2. Развернутый план-конспект досуга с указанием участников мероприятия 3. Несколько фото с мероприятия 4. Папка с корректно заполненными документами по всем МВ (преставление старшему воспитателю)
3	Участие в проекте профессионального развития «Точка роста»	<b>Образовательная деятельность</b> <b>1.Участие в проекте «Культура речи»:</b> внедрение в регулярную педагогическую практику логопедических приемов 2.Открытые занятия по инициативе педагогов вне аттестации (до 2-х, заявка подается до 20 числа предстоящего месяца) <b>3.Представление успешного педагогического опыта «Лучшая практика»</b>		П.1 до 10 П.2 – 5 П.3 – до 10		1. Подготовленный комплект* дидактического материала по развитию речи (подтвержденный ст.восп.), общее фото на А4 2. Заявка, план-конспект, чек-лист занятия, одобренный старшим воспитателем, заключение экспертной комиссии, за подписью зам по УВР 3. Письменный доклад, презентация, публичное выступление, заключение экспертной комиссии, за подписью зам по УВР
		<b>Игровая деятельность</b>				

№ п/п	Критерий	Показатель эффективности	Кол-во баллов за один показатель	Общее кол-во баллов	Подтверждающие документы /материалы предоставляются педагогом в комиссию подписанными и сложенными по порядку (по разделам)
		1.Разработка и эстетичное оформление технологических карт игр и оснащение группы игровым материалом в соответствии с возрастом детей и технологическими картами 2.Проведение открытых показов групповых игр и образовательных событий, в т.ч. музыкальных и физкультурных (не более 2-х)	П.1 – 3  П.2 – 2-4 г.– 3 5-7лет - 5		1. Фото технологической карты + атрибутов для игры. Подтверждение старшего воспитателя 2. Заключение экспертной комиссии, за подписью зам по УВР
4	<b>Работа с родительским сообществом</b>	1. Проведение совместных досугов в ДОУ и проектов 2. Экскурсии выходного дня 3. Мастер-классы для родителей, в т.ч. видео-уроки (согласованные старшим воспитателем не более 3-х) 4. Качественное, творческое оформление и своевременное пополнение родительского уголка «Растем вместе» 5. Совместные творческие выставки, 3 и более	П.1– 5 П.2,3 – 3  П.4,5 – 5 за полугодие		1. План-конспекты, фото, паспорт проекта 2. Тема, фото, список участников 3. Несколько фото с мероприятия, скрин видеоролика 4. Представление ст. воспитателя 5. Названия, фото
5	<b>Представление ГБДОУ №83 в педагогическом сообществе г. СПб и России</b>	1.Участие в конференциях, семинарах, сборниках: 1.1. Доклад с презентацией, проведение мастер-класса 1.2. Стендовый доклад 2. Статьи для сайта, блогов ДОУ, конференций (согласованные со старшим воспитателем)	П.1.1 – нов.10 старый -5 П.1.2 - 2 П.2 – 3		Свидетельства, грамоты, дипломы Скриншоты презентаций (на одном листе), титульного листа сборника с оглавлением, скриншот конспекта МК/ОЗ и лист регистрации, фото стендового доклада
6	<b>Участие в жизни ДОУ</b>	1. Помощь в подготовке и проведении городских мероприятий в стенах ДОУ№83 2. Участие в субботниках (в нерабочее время) 3. Исполнение ролей в утренниках (кроме премированных муз.рук)	П.1– до 5  П.2 – 2 П.3 – 2		1. Ходатайство старшего воспитателя 2. Фото с мероприятия 3. Фото с мероприятия

№ п/п	Критерий	Показатель эффективности	Кол-во баллов за один показатель	Общее кол-во баллов	Подтверждающие документы /материалы предоставляются педагогом в комиссию подписанными и сложенными по порядку (по разделам)
7	<b>Трудовая и исполнительская дисциплина</b>	1. Грубое и систематическое нарушение трудовой и исполнительской дисциплины 2. Соккрытие травм у воспитанников (нарушение алгоритма по случаю травматизма) 3. Отсутствие замечаний в течение отчетного периода по всем пунктам, высокая исполнительская и трудовая дисциплина, активная педагогическая работа и взаимовыручка	<b>П.1, 2 - лишение всех баллов</b>  П.3 – 5 б		1. Замечания за весь период фиксируются в журнале контроля ст. воспитателем, суммируются по всем пунктам, предоставляется комиссии старшим воспитателем. Все случаи травм рассматриваются комиссией индивидуально. 2. Подтверждающие документы (объяснительные) в комиссию предоставляет воспитатель, старший воспитатель, зам. по УВР 3. По ходатайству старшего воспитателя, администрации, зам по УВР
<b>Дата заседания комиссии:</b>			<b>ИТОГО:</b>		<b>НЕ БОЛЕЕ 100 БАЛЛОВ</b>

\*Информация о комплекте дидактических материалов у старших воспитателей и зам по УВР

Председатель комиссии:

Секретарь комиссии:

Члены комиссии:

**Форма листа оценки эффективности деятельности помощника воспитателя**

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Лист оценки эффективности деятельности помощников воспитателей

	<b>Показатель 1</b> Количество обслуживаемых мест	<b>Показатель 2</b> Обслуживаемая площадь	<b>Показатель 3</b> Высокое качество выполнения санитарно-эпидемиологических требований к содержанию помещений	<b>Показатель 4</b> Трудовая и исполнительская дисциплина	<b>ИТОГО</b>	<b>Подпись работника</b>
ФИО работника	Средняя фактическая численность воспитанников текущем месяце (посещаемость)  От 0 до 10 воспитанников – надбавка по данному показателю не выплачивается От 11 до 20 – 2500,00 руб. 20 и более – 5000,00 руб.  Показатель определяется медицинскими работниками на основании данных табеля посещаемости воспитанников в период с 1 по 25 число месяца	Общая площадь убираемых помещений  Менее 110 кв.м – надбавка по данному показателю не выплачивается От 110 до 145 кв.м – 2500,00 руб. 145 и более кв.м – 5000,00 руб.  Показатель определяется приказом заведующего о закреплении работников за группами	При отсутствии замечаний санитарной комиссии – 5000,00 руб.  При наличии замечаний санитарной комиссии надбавка по данному показателю не выплачивается  Показатель определяется результатами санитарного аудита. Санитарная комиссия назначается приказом заведующего	- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, самовольный уход), инструкций - несоблюдение требований к ведению документации - несоблюдение положений кодекса этики (конфликтное поведение с коллегами, с родителями воспитанников, грубое обращение с детьми) - наличие обоснованных жалоб, докладных При наличии нарушений надбавка в текущем месяце не выплачивается в полном объеме	Максимальная надбавка в месяц 15000,00 руб.	Ознакомлен(а), согласен(на)
	Подпись медицинского работника	Подпись заместителя заведующего по административной работе	Подпись членов санитарной комиссии	Подпись заместителя заведующего по административной работе при наличии нарушений		
	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки		

**Формы листов оценки эффективности деятельности рабочих**

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Лист оценки эффективности деятельности повара

	<b>Показатель 1</b> <b>Количество обслуживаемых мест</b>	<b>Показатель 2</b> <b>Высокое качество выполнения санитарно-эпидемиологических требований к организации питания</b>	<b>Показатель 3</b> <b>Трудовая и исполнительская дисциплина</b>	<b>ИТОГО</b>	<b>Подпись работника</b>
ФИО работника	<p>Средняя фактическая численность воспитанников текущем месяце (посещаемость) по зданию</p> <p>Менее 100 воспитанников – надбавка по данному показателю не выплачивается От 100 до 170 – 5000,00 руб. 170 и более – 7500,00 руб.</p> <p>Показатель определяется медицинскими работниками на основании данных табеля посещаемости воспитанников в период с 1 по 25 число месяца</p>	<p>При отсутствии замечаний санитарной комиссии – 2500,00 руб.</p> <p>При наличии замечаний санитарной комиссии надбавка по данному показателю не выплачивается</p> <p>Показатель определяется результатами санитарного аудита. Санитарная комиссия назначается приказом заведующего</p>	<p>- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, самовольный уход), инструкций</p> <p>- несоблюдение требований к ведению документации</p> <p>- несоблюдение положений кодекса этики (конфликтное поведение с коллегами, с родителями воспитанников, грубое обращение с детьми)</p> <p>- наличие обоснованных жалоб, докладных</p> <p>При наличии нарушений надбавка в текущем месяце не выплачивается в полном объеме</p>	<p>Максимальная надбавка в месяц 10000,00 руб.</p>	<p>Ознакомлен(а), согласен(на)</p>
	Подпись медицинского работника	Подпись членов санитарной комиссии	Подпись заместителя заведующего по административной работе при наличии нарушений		
	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки		

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Лист оценки эффективности деятельности кухонного рабочего и мойщика посуды

	<b>Показатель 1 Количество обслуживаемых мест</b>	<b>Показатель 2 Обслуживаемая площадь</b>	<b>Показатель 3 Высокое качество выполнения санитарно-эпидемиологических требований к содержанию помещений</b>	<b>Показатель 4 Трудовая и исполнительская дисциплина</b>	<b>ИТОГО</b>	<b>Подпись работника</b>
ФИО работника	<p>Средняя фактическая численность воспитанников текущем месяце (посещаемость) по зданию</p> <p>Менее 170 воспитанников – надбавка по данному показателю не выплачивается 170 и более – 2500,00 руб.</p> <p>Показатель определяется медицинскими работниками на основании данных табеля посещаемости воспитанников в период с 1 по 25 число месяца</p>	<p>Общая площадь убираемых помещений</p> <p>Менее 150 кв.м – надбавка по данному показателю не выплачивается 150 и более кв.м – 5000,00 руб.</p> <p>Показатель определяется приказом заведующего о закреплении работников за помещениями</p>	<p>При отсутствии замечаний санитарной комиссии – 2500,00 руб.</p> <p>При наличии замечаний санитарной комиссии надбавка по данному показателю не выплачивается</p> <p>Показатель определяется результатами санитарного аудита. Санитарная комиссия назначается приказом заведующего</p>	<p>- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, самовольный уход), инструкций</p> <p>- несоблюдение требований к ведению документации</p> <p>- несоблюдение положений кодекса этики (конфликтное поведение с коллегами, с родителями воспитанников, грубое обращение с детьми)</p> <p>- наличие обоснованных жалоб, докладных</p> <p>При наличии нарушений надбавка в текущем месяце не выплачивается в полном объеме</p>	<p>Максимальная надбавка в месяц 10000,00 руб.</p>	<p>Ознакомлен(а), согласен(на)</p>
	Подпись медицинского работника	Подпись заместителя заведующего по административной работе	Подпись членов санитарной комиссии	Подпись заместителя заведующего по административной работе при наличии нарушений		
	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки		



**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Лист оценки эффективности деятельности кладовщика

	<b>Показатель 1 Количество обслуживаемых мест</b>	<b>Показатель 2 Высокое качество выполнения санитарно- эпидемиологических требований к организации питания</b>	<b>Показатель 3 Трудовая и исполнительская дисциплина</b>	<b>ИТОГО</b>	<b>Подпись работника</b>
ФИО работника	<p>Средняя фактическая численность воспитанников текущем месяце (посещаемость) по зданию</p> <p>Менее 170 воспитанников – надбавка по данному показателю не выплачивается 170 и более – 2500,00 руб.</p> <p>Показатель определяется медицинскими работниками на основании данных табеля посещаемости воспитанников в период с 1 по 25 число месяца</p>	<p>При отсутствии замечаний санитарной комиссии – 2500,00 руб.</p> <p>При наличии замечаний санитарной комиссии надбавка по данному показателю не выплачивается</p> <p>Показатель определяется результатами санитарного аудита. Санитарная комиссия назначается приказом заведующего</p>	<p>- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, самовольный уход), инструкций</p> <p>- несоблюдение требований к ведению документации</p> <p>- несоблюдение положений кодекса этики (конфликтное поведение с коллегами, с родителями воспитанников, грубое обращение с детьми)</p> <p>- наличие обоснованных жалоб, докладных</p> <p>При наличии нарушений надбавка в текущем месяце не выплачивается в полном объеме</p>	<p>Максимальная надбавка в месяц 5000,00 руб.</p>	<p>Ознакомле н(а), согласен (на)</p>
	Подпись медицинского работника	Подпись членов санитарной комиссии	Подпись заместителя заведующего по административной работе при наличии нарушений		
	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки		

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Лист оценки эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья)

	<b>Показатель 1</b> <b>Количество обслуживаемых мест</b>	<b>Показатель 2</b> <b>Высокое качество выполнения санитарно-эпидемиологических требований к содержанию помещений</b>	<b>Показатель 3</b> <b>Трудовая и исполнительская дисциплина</b>	<b>ИТОГО</b>	<b>Подпись работника</b>
ФИО работника	<p>Средняя фактическая численность воспитанников текущем месяце (посещаемость) по зданию</p> <p>Менее 150 воспитанников – надбавка по данному показателю не выплачивается 150 и более – 2500,00 руб.</p> <p>Показатель определяется медицинскими работниками на основании данных табеля посещаемости воспитанников в период с 1 по 25 число месяца</p>	<p>При отсутствии замечаний санитарной комиссии – 2500,00 руб.</p> <p>При наличии замечаний санитарной комиссии надбавка по данному показателю не выплачивается</p> <p>Показатель определяется результатами санитарного аудита. Санитарная комиссия назначается приказом заведующего</p>	<p>- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, самовольный уход), инструкций</p> <p>- несоблюдение требований к ведению документации</p> <p>- несоблюдение положений кодекса этики (конфликтное поведение с коллегами, с родителями воспитанников, грубое обращение с детьми)</p> <p>- наличие обоснованных жалоб, докладных</p> <p>При наличии нарушений надбавка в текущем месяце не выплачивается в полном объеме</p>	Максимальная надбавка в месяц 5000,00 руб.	Ознакомлен(а), согласен(на)
	Подпись медицинского работника	Подпись членов санитарной комиссии	Подпись заместителя заведующего по административной работе при наличии нарушений		
	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки		

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 83 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Лист оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений

	<b>Показатель 1 Количество обслуживаемых мест</b>	<b>Показатель 2 Высокое качество выполнения санитарно-эпидемиологических требований к содержанию помещений</b>	<b>Показатель 3 Трудовая и исполнительская дисциплина</b>	<b>ИТОГО</b>	<b>Подпись работника</b>
ФИО работника	<p>Средняя фактическая численность воспитанников текущем месяце (посещаемость) по зданию</p> <p>Менее 150 воспитанников – надбавка по данному показателю не выплачивается 150 и более – 2500,00 руб.</p> <p>Показатель определяется медицинскими работниками на основании данных табеля посещаемости воспитанников в период с 1 по 25 число месяца</p>	<p>При отсутствии замечаний санитарной комиссии – 2500,00 руб.</p> <p>При наличии замечаний санитарной комиссии надбавка по данному показателю не выплачивается</p> <p>Показатель определяется результатами санитарного аудита. Санитарная комиссия назначается приказом заведующего</p>	<p>- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, самовольный уход), инструкций</p> <p>- несоблюдение требований к ведению документации</p> <p>- несоблюдение положений кодекса этики (конфликтное поведение с коллегами, с родителями воспитанников, грубое обращение с детьми)</p> <p>- наличие обоснованных жалоб, докладных</p> <p>При наличии нарушений надбавка в текущем месяце не выплачивается в полном объеме</p>	Максимальная надбавка в месяц 5000,00 руб.	Ознакомлен(а), согласен(на)
	Подпись медицинского работника	Подпись членов санитарной комиссии	Подпись заместителя заведующего по административной работе при наличии нарушений		
	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки	Дата проведения оценки		