

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад
комбинированного вида №118
Адмиралтейского района СПб
протокол от 29.08.2025 № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза
Никитина И.А.
протокол заседания № 1 от 29.08.2025

УТВЕРЖДЕНО

заведующим
ГБДОУ детский сад
комбинированного вида №118
Адмиралтейского района СПб
Колесовой Е.В.
Приказ от 29.08.2025 № 45/2-р

**Положение о системе оплаты труда
в Государственном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении детского сада комбинированного вида № 118
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург 2025г.

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 118 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера для работников, и устанавливается Положением о системе оплаты труда (далее – Положение) в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Закона Санкт-Петербурга от 11.06.2025 № 357-61 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Приказа Минпросвещения РФ от 01.11.2023г. № 829 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников федеральных, государственных бюджетных и автономных учреждений подведомственных Министерству Просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности»;
- Постановления Правительства РФ от 03.04.2024г. №415«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025г., утвержденными решением трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024г., протокол № 10пр.;
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;
- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным

программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

- Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

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 и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.3.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.3.2. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по

должностям, замещаемым в порядке совместительства.

1.3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.3.6. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

1.3.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.3.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не снижаются в абсолютном размере.

1.3.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

1.3.10. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- продолжительности рабочего времени;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

3. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации

3.1 Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329.

3.2 Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством просвещения Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

3.3. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4. Расчет должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

4.1. Для расчета должностных окладов педагогических работников в сфере здравоохранения и спорта, за исключением коэффициента специфики работы, который устанавливается в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, схема расчета должностных окладов.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководитель	Специалисты	Служащие
1. Базовый коэффициент					
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, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33	0,05
2.2.	Коэффициент специфики работы		от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3.	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации: 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: «Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4.	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	От 0,80 до 0,90	-	-
		Уровень 1 – руководители			
		Уровень 2 - заместители руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2	0,60		
		Уровень 1 – руководители			
		Уровень 2 - заместители руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3	0,55		
		Уровень 1 - руководители			
		Уровень 2 - заместители руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
Группа 4	0,50				
Уровень 1 - руководители					
Уровень 2 - заместители руководителей	0,30				
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

4.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций.

№ п/п	Дошкольные образовательные организации	Коэффициент специфики работы
1.	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
2.	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена. и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
3.	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4.	Педагогическим работникам, реализующим	0,60

	основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	
5.	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60
6.	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

4.2.1. Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.5. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в образовательной организации самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором.

6.3. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

6.4. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

7. Порядок распределения надбавок и доплат

7.1. 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).

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

Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств фонда оплаты труда. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации района, работникам – приказом руководителя образовательного учреждения.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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

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

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

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

7.5. Доплата по результатам специальной оценки условий труда устанавливается приказом руководителя на период действия специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством в размере от 4% до 12% от должностного оклада. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

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

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

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

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

Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

-в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;

-в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;

-в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты.

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

7.7. Надбавки стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.

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

7.8 Для непедагогических работников стимулирующая надбавка устанавливается на общих основаниях, при условии, что оценку эффективности их работы в баллах

производит их непосредственный руководитель. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения.

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

7.10. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются педагогическим работникам при:

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

7.11. 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».

8. Премирование работников

8.1. 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 в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

8.2. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работникам могут выплачиваться премии:

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

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

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

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

8.13. Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение профессиональных обязанностей согласно должностной инструкции, образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное выполнение решений, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей;
- Отсутствие детского травматизма;
- Соблюдение Санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;
- Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- Поддержание стабильных условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- Успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий;

- Организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на развитие деятельности учреждения;
- Работа без жалоб родителей и замечаний контролирующих органов;
- Большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата.
- Премия по итогам работы за год выплачивается в фиксированной сумме за счет средств ФОТ. Единовременная премия выплачивается в фиксированной сумме.
- При премировании сотрудников Образовательного учреждения учитывается:
 - отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника учреждения;
 - отсутствие травматизма детей;
 - соблюдение установленных сроков представления оперативных, информационных и отчетных данных.
- Работникам Образовательного учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается.

9. Материальная помощь

- 9.1. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:
- в связи с рождением ребенка;
 - в связи со смертью близкого родственника;
 - в связи с длительной болезнью работника и близких членов его семьи;
 - в связи с другими исключительными случаями (тяжелым материальным положением, дорогостоящим медицинским обследованием, лечением и пр.).
- 9.2. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается за счет средств ФОТ и при ее наличии. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании личного заявления работника и приложением подтверждающих документов.
- 9.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Советом Образовательного учреждения. Окончательное решение о размере материальной помощи принимает руководитель Образовательного учреждения и оформляет приказом.
- 9.4. Размер материальной помощи определяется в денежном выражении независимо от заработной платы сотрудника.
- 9.5. Материальная помощь оказывается не более четырех раз в год.

10. Минимальный размер оплаты труда

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

11. Гарантии по оплате труда

- 11.1. Заработная плата работника дошкольной образовательной организации, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Трехсторонней Комиссией Санкт-Петербурга.
- 11.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц (15 и 30 числа каждого месяца). Настоящее Положение доводится до всех работников образовательной организации под личную роспись в Листе ознакомления с приказом.

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

п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов	0,15
4	Образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа)	0,15
5	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 80760091953345287616995357499410305195481097564

Владелец Колесова Елена Валерьевна

Действителен с 10.04.2025 по 10.04.2026