

ПРИНЯТО

**Решением общего собрания
ГБДОУ детского сада №115
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Протокол №8 от 30.06.2023

УТВЕРЖДЕНО

**Приказ №75 от 30.06.2023
ГБДОУ детский сад №115
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Заведующий _____ Л.А. Васильева

УЧТЕНО

**Мнение профессионального союза
работников ГБДОУ детского сада
№115
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
Протокол №4 от 30.06.2023**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 115 компенсирующего вида
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург 2023

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №115 компенсирующего вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» с изменениями и дополнениями;
- распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- и другими нормативно-правовыми актами, регулирующим вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано:

- в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №115 компенсирующего вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда.
- в целях педагогического роста и повышения ответственности за результаты работы, материальной заинтересованности работников Образовательного учреждения и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образовательного учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (далее соответственно - работники федеральных учреждений,

федеральные учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников бюджетных и казенных образовательных организаций включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки зарплаты; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

Об этом говорится в пункте 1 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (ст. 132; 144 ТК РФ).

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №115 компенсирующего вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Образовательном учреждении.

1.8. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- 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;
- тарификация работников в соответствии с Методическими рекомендация по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию.

1.10. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и термины:

- -базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Образовательного учреждения, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника Образовательного учреждения, 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 Образовательного учреждения 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.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения.

2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства Образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 ч в неделю. 2.4. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 36 ч. в неделю - воспитатель общеразвивающих групп, старший воспитатель;
- 25 ч. в неделю – воспитатель, работающий непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 36 ч. в неделю - педагог-психолог;
- 20 ч. в неделю – учитель-логопед, учитель-дефектолог;
- 24 ч. в неделю – музыкальный руководитель;
- 30 ч. в неделю – инструктор по физической культуре,

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в ординарном размере.

2.7. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

2.8. Медицинским работникам в зависимости от специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы):

- 30 часов в неделю - врач-офтальмолог, врач-невролог, медицинская сестра офтальмологического кабинета.

2.9. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе руководителей образовательных учреждений составляет 40 часов в неделю.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Образовательного учреждения:

3.1. Фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат работников Образовательного учреждения (ФНД). Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2. При формировании ФДО работников, 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, соответствующей 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. 3.3. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику ежемесячно на основании табеля учета рабочего времени и в дни, установленные для выплаты заработной платы (10 и 25 числа каждого месяца).

Табели учета рабочего времени ведутся в Образовательном учреждении и сдаются в СПб ГКУ ЦБ 2 раза в месяц. Выплата заработной платы производится в валюте РФ (в рублях). Работодатель обязан выплачивать заработную плату посредством перечисления на указанный счет в банке.

3.4. Выплата заработной платы за 1 половину месяца производится в размере не более 50% от суммы оклада, постоянной надбавки без учета НДФЛ, с учетом фактически отработанного времени.

3.5. Согласно ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется в форме расчетного листка, утвержденным работодателем.

3.6. Согласно статье 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- -для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях; -для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ); при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п.п. 1, 2, подпункт «а» п. 3 и п. 4 статьи 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в

невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или при простое (ч.3 ст.157 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

4. Порядок формирования фонда надбавок и доплат.

4.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

4.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{КНД}$$
 где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

КНД – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % .

4.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия; ежеквартальная премия; материальная помощь.

4.4 Условия установления выплат:

4.4.1. В случае привлечения работника к работе в не установленный ему графиком 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;

- 4.4.2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законам и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом заведующего образовательного учреждения до 12 % должностного оклада работника.
- 4.4.4. 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.
- 4.4.5. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФНД на период отпуска, командировок и т.п.
- 4.5. Решение о премировании работников принимает заведующий Образовательного учреждения.
- 4.6. Премия заведующему Образовательного учреждения выплачивается по распоряжению главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

5. Порядок установления компенсационных выплат, надбавок и доплат.

- 5.1. 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.
- 5.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.
- 5.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются заведующим Образовательного учреждения по соглашению сторон.
- 5.4. Доплаты и надбавки выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.
- 5.5. Доплаты устанавливаются тарификационной комиссией на определённый срок и утверждаются приказом руководителя.

5.6. Заведующему Образовательного учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

5.7. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется Образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с настоящим Положением (Приложение 1).

5.8. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:
- -работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,
- -в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- -работникам, получающим месячный оклад, -в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;
- -по желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- -выплаты на отдых и оздоровление педагогическим работникам один раз в пять лет.

6 . Порядок установления должностных окладов специалистов, служащих и рабочих.

6.1. Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по образованию от 30 июня 2016 года № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».

6.2. Расчет должностного оклада специалиста (служащего)

6.2.1.Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

6.2.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$Bo = B * K1$, где:

Bo –размер базового оклада работника;

Б –размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБДОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете

Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен); К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

6.2.3. Конкретный показатель К1 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
К1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры	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

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

6.3. Повышающие коэффициенты.

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики;

К4 –коэффициент квалификации работника; К5 –коэффициент масштаба управления; К6 – коэффициент уровня управления.

6.3.1. Коэффициент стажа К2 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
К2	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		0,33*	0,05

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.2. Коэффициент специфики работы К3.

Конкретный показатель К3 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей: Величина повышающего коэффициента

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководител и	Специалис ты	Служащие
КЗ	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки	Не учитывается	0,20	Не учитывает ся
		специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу образовательную программу дошкольного образования			
		Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20	Не учитывает ся
		Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,60	Не учитывает ся
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитываетс я	0,30

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 г. № 256, Приложение 2 Примечание:

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

- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием –0,01;
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации «бакалавр» –0,01;
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием –0,012.

6.3.3. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентов за ученую степень, коэффициентов за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. №531-74 (с изменениями от 25.12.2015 г. № 904-186) «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»*. Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты», указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 г. № 255 (в ред. от 29.11.2011 г. №1620) «О Методике определений штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении

должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практика.

Работникам, 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).

6.3.3 Конкретный показатель К4 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория			
		Высшая категория	Не учитывается	0,35	Не учитывается
		Первая категория	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		За ученую степень			
		Доктор наук	0,40	0,40	0,40
		Кандидат наук	0,35	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

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

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается руководителем ДОУ, согласно характеристик, соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также

профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

6.3.4. Коэффициент масштаба управления (K5) устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель».

При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель K5 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника имеющего:	
		Высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
5	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15
6	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 3 к Постановлению от 08.04.2016 г. № 256.

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
1	Дошкольные	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4

	общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
--	---	-----------	--------	--------	--------

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 г. № 256, Приложение 3

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К 5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 –руководители	0,80
		Уровень 2 –заместители руководителя	0,60
		Уровень 3 –руководители структурных подразделений	0,40

6.3.5. Коэффициент уровня управления (К6)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представлены в Приложении 1 к Постановлению от 08.04.2016 г. № 256.

Конкретный показатель К6 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
	Коэффициент уровня	Уровень 1 –руководители	0,70
	управления	Уровень 2 –заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 –руководители структурных подразделений	0,30

7. Формирование фонда ставок рабочих

7.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Тарифный Коэффициент (ТК)	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49
------------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

7. Формирование фонда ставок рабочих

- 7.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих.
- 7.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 25 декабря 2015г).
- 7.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ, обусловленного трудовым договором.
- 7.4. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.
- 7.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

8. Схема расчета должностных окладов

- 8.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» -О рук.

$$O_{рук.} = Bo + Bo * K3 + Bo * K4 + Bo * K5 + Bo * K6$$

Bo – величина базового оклада

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

K5 – коэффициент масштаба управления K6-
коэффициент уровня управления

- 8.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» -О спец.

$$O_{спец.} = Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$$

Bo – величина базового оклада

K2 – коэффициент стажа

K3 – коэффициент специфики работы K4 – коэффициент
квалификации работника

- 8.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» -О сл.

$$O_{сл.} = Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$$

Bo – величина базового оклада

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

K3 – коэффициент специфики работы K4 – коэффициент
квалификации работника

8. 4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» -О раб.

$O_{\text{раб.}} = B * TK$

Б – размер базовой единицы

TK - тарифный коэффициент

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

9. Тарификация работников и порядок ее проведения

9.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация).

Тарификация осуществляется в соответствии с:

- Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию». ст.129 ТК РФ,
- ЕКС утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих утвержденным Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 (с изменениями от 25.12.2015 г. № 904-186) «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее - закон Санкт-Петербурга № 531-74 с изменениями на 25.12.2015 года № 904-186);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

9.2. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 4 к Методическим рекомендациям).

9.3. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

10. Выплаты стимулирующего характера

10.1. Порядок, условия и критерии распределения стимулирующих выплат, а также регламент работы Комиссии по распределению этих выплат определяет Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №115 компенсирующего вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в РФ», распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

10.2. Стимулирующие выплаты – вознаграждение работнику за эффективный труд, качество работы при достижении определенных показателей, а также за выполнение работы, не входящий в круг трудовых обязанностей работника.

Перечень видов работ, на которые устанавливаются надбавки, доплаты и премирование, предусмотрен Приложением настоящего Положения.

10.3. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности сотрудников дошкольного учреждения в повышении качества образования и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы в повышении профессионального образования.

10.4. Стимулирующие выплаты производятся из надтарифного фонда заработной платы в пределах выделенного финансирования, а также при наличии денежных средств в указанном Фонде.

10.5. Стимулирующие выплаты распределяются между педагогическими работниками и сотрудниками Образовательного учреждения. При недостаточности средств стимулирующие выплаты в первую очередь распределяются и выплачиваются педагогическим работникам.

10.6. При наличии выговора стимулирующие выплаты не выплачиваются.

10.7. Стимулирующие выплаты при наличии достаточных денежных средств выплачиваются ежемесячно по результатам работы за предыдущее полугодие.

10.8. Комиссия по распределению стимулирующих выплат в количестве 5-7 человек создается из представителей администрации ГБДОУ, представителей профсоюзного комитета ГБДОУ, представителей педагогических работников, членов коллектива из числа наиболее компетентных и опытных работников Образовательного учреждения. Представители администрации в Комиссию назначаются по приказу заведующего, представители от профкома назначаются по решению первичной профсоюзной организации Образовательного учреждения, представители от коллектива в Комиссию выбираются на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа лиц, проработавших в Образовательном учреждении не менее трех лет.

Состав комиссии и срок ее работы утверждается приказом заведующего.

10.9. В состав комиссии входят:

- Председатель комиссии - заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе
- Члены комиссии:
 - заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;
 - член Первичной профсоюзной организации;

-члены коллектива, включенные в состав комиссии путем выборов на Общем собрании работников образовательного учреждения.

10.10. На основании листов самооценки сотрудников, аналитической информации, представленной заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе, заместителем заведующего по административно-хозяйственной работе, Комиссия проводит оценку работы сотрудников в баллах в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников (Показатели и критерии эффективности деятельности работников представлены в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам).

10.11. Окончательное решение о выплате принимается заведующим Образовательного учреждения на основании решения Комиссии, утверждается приказом.

11. Премирование работников

11.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу, внедрение новых технологий и другие достижения в работе, а также, к юбилейным датам, и в связи с общероссийскими и профессиональными праздниками к работникам применяются следующие меры поощрения:

- премирование денежной сумой;
- объявление благодарностей;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком.

Допускается одновременное применение к работнику нескольких видов премирования.

11.2. Предложения о размере премирования работника вносит руководитель, выборный профсоюзный орган. Решение принимает комиссия по премированию и другим видам материального поощрения стимулирования сотрудников; руководитель оформляет решение приказом.

11.3. Премии работникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премирования определяется приказом заведующего Образовательного учреждения.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников Образовательного учреждения, утверждается приказом заведующего, действует с момента его утверждения, до изменения или отмены.

12.2. Настоящее Положение является локальным актом Образовательного учреждения и обязательно для всех участников образовательного процесса.

12.3. Настоящее положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте Образовательного учреждения.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников
Перечень видов работ,
на которые устанавливаются надбавки, доплаты и премирование

№ п/п	Содержание	Размер (в рублях или %)
1.	За интенсивность труда (работа, связанная с разъездами, местные командировки)	От 10% до 20%
2.	За организацию работы по воинскому учету и бронированию	От 2% до 5%
3.	За организацию работы по аттестации педагогов	От 2% до 5 %
4.	За организацию работы по ГОЧС	От 10% до 12%
5.	За организацию работы на сайте ГМЦ в части оформления паспорта КСОБ	от 20% до 40 %
6.	За работу с сайтом образовательной организации	От 5% до 8%
7.	За работу в программе ПК имущество СПб	До 10000 , от 20% до 40%
8.	Праздничные даты (День дошкольного работника, Новый год, 8 марта, 23 февраля)	До 100 %
9.	За размещение отчетов на сайте БАС.ГОВ.ру	До 10 000, от 20% до 40%
10.	За работу с классами отходов повышенной опасности при соблюдении технических и санитарных норм охраны труда	До 5000 , от 20% до 40%
11.	За замещение временно отсутствующего работника	До 100%
12.	За совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания	До 100%
13.	Выплаты к юбилеям	До 10000
14.	За организацию работы по инновационной деятельности	До 1000 , от 10% до 20%
15.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии с ТК РФ
16.	За сверхурочную работу	В соответствии с ТК РФ
17.	За разработку и размещение деклараций по энергоресурсам	До 10 000 , от 20% до 40%
18.	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 7000 , от 15% до 23%
19.	За работу председателем профсоюзного комитета	До 4000, 5-10%
20.	За работу с базой данных «АИСУ-Параграф»	До 10000, от 30% до 60%
21.	За работу на программном комплексе с Транспортной базой	До 10000 , от 30% до 60%

22.	За организацию работы по сетевому взаимодействию	До 5000, от 10% до 30%
23.	За организацию работ с АЗН Фрунзенского района (биржа труда)	До 5000 , от 20% до 40%
24.	За организацию работы по доступной среде	До 15000 , от 20% до 60%
25.	За ведение табеля учета рабочего времени	До 5000, от 10% до 30%
26	За ведение электронной почты	До 5000, от 10% до 20%
27.	За работу Консультационного центра	До 3000, до 5%
28.	За организацию работы в программе Конструктор	До 3000 до 5%
29.	За организацию работы комиссии по ГЗ	До 7000 , от 10% до 40%
30	За ненормированный рабочий день	До 3000 , до 5%
31	За ведение дополнительных услуг (программа Навигатор)	До 3000, до 5%
32	За подготовку, участие в районном, городском мероприятии	До 10000, от 10% до 30%
33	За ведение документации ХАСП	До 10000 , от 10% до 30%
34	За выполнение работы, не входящий в круг трудовых обязанностей работника, и иные поручения	До 50%