

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 60 общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей  
Центрального района Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
ГБДОУ № 60 Центрального района СПб  
Протокол № 9 от 10 мая 2018 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий ГБДОУ №60  
Центрального района СПб  
А.В.Кулакова  
Приказ № 51 от 31 мая 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 60 общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей  
Центрального района Санкт-Петербурга**

**г. Санкт-Петербург  
2018**

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №60 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Центрального района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение), за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.2. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников, разработано в соответствии с действующим законодательством с Трудовым кодексом РФ (далее – **ТК РФ**), Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с изменениями от 17 сентября 2010 г. № 810н), Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в Федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в Федеральных бюджетных учреждениях» (с изменениями от 20 февраля 2014 г. № 103н), Постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2003 г. № 191 «Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (с изменениями на 18 августа 2008 г.), распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы», законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 (с изменениями на 08 декабря 2016 г. «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по образованию от 07 апреля 2014 г. № 1414-р « Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 30 июня 2016 года № 1863), Приказом Минобрнауки РФ от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», нормативными правовыми актами регламентирующими систему оплаты труда, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Уставом ГБДОУ детский сад № 60 Центрального района Санкт-Петербурга.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя образовательного учреждения (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства,

выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.5. Оплата труда Работников образовательного учреждения включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителя, заместителей руководителя, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих должности в образовательном учреждении.

1.7. В Положении применяются следующие термины и определения:

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции.

**Базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая при определении базового оклада.

**Повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.

**ФОТ** - фонд оплаты труда складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится ОУ (п.2.5 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13 марта 2014 г. № 165).

**ФНД** - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы. Интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер.

**Доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условием труда, характером отдельных видов и качеством труда.

**Надбавки** - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут носить постоянный или временный характер. Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам ГБДОУ устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.9. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена распоряжением Комитета по образованию от 07 апреля 2014 г. № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

1.10. Начисление и выплата заработной платы осуществляется в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем образовательного учреждения. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают заместителя заведующего структурных подразделений. Утверждает табель заведующий образовательного учреждения.

1.11. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

1.12. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

1.13. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

1.14. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 3) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.15. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца – аванс в размере 50% зарплаты) и 10-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.16. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада). При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.17. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Оплата труда работников Образовательного учреждения строится на единых принципах оплаты труда работников учреждений отрасли образования на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.18. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (статья 135 ТК).

1.19. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом 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 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 (часть третья статьи 155 ТК ) или простое (часть третья статьи 157 ТК );
- ✓ 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, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- ✓ счетной ошибки;
- ✓ если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК) или простое (часть третья статьи 157 ТК).

1.20. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение государственного задания в полном объеме.

## **2. Условия оплаты труда, размеры должностных окладов служащих и окладов педагогических работников, служащих, рабочих.**

### **2.1. Базовый оклад**

2.1.1. Базовый оклад (БО) - является основной частью должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего ОУ и определяется как произведение размера базовой единицы на величину базового коэффициента. Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих утверждаются в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.2. Размер базовой единицы (Б), применяемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) руководителей, специалистов и рабочих ОУ устанавливается в порядке, предусмотренном законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2.1.3. **Базовый коэффициент (К1)** - определяется исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ОУ (в соответствии с Приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 1671) на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца об образовании без предъявления требований к профилю полученной специальности по образованию. Документ об образовании, выданный образовательным учреждением, не имеющим государственной аккредитации, не дает права для установления базового коэффициента. В таком случае базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее (полное) общее образование.

2.1.4. Руководителям, специалистам и служащим, имеющим документ установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании, базовый коэффициент определяется в соответствии с величиной (Положение 1 постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 165 от 13 марта 2014 г.) по строке «неполное высшее образование, среднее профессиональное образование заменяется «средним».

2.1.5. Наличие диплома государственного образца о высшем образовании со степенью «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление размера коэффициента уровня образования.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников			
			Руководители	Специалисты	Служащие	
К1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	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	1,5	
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:				
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	2,30	
		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.						

## 2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.2.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается исходя из:

- увеличение стажа работы - коэффициент стажа работы (К2);
- изменение условий труда, типа, вида ОУ-коэффициент специфики работы (К3);
- квалификация - коэффициент квалификации (К4);
- масштаб и сложность руководства - коэффициент масштаба управления (К5);
- должности, занимаемой в системе управления – коэффициент управления (К6).

2.2.2. При определении коэффициента стажа работы основным документом является трудовая книжка.

Коэффициент стажа определяется в соответствии с Приложением 1 к закону Санкт-Петербурга № 531-74.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента 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		от 0,05 до 0,33*	0,05
<p>*К2 работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам ОУ, если отвечают одновременно следующим требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;</li> <li>● впервые приступили к педагогической деятельности в ОУ не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;</li> <li>● состоит в трудовых отношениях с ОУ;</li> <li>● имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.</li> </ul>					

При определении должностного оклада руководителей всех уровней, работникам занимающим должности приравненные к должности руководителя и рабочим коэффициент стажа при определении должностного оклада, тарифной ставки (оклада) не применяется.

Размер повышения базового оклада специалиста и служащего ОУ с учетом коэффициента стажа работы исчисляется как произведение базового оклада на указанный коэффициент.

2.2.3. При определении коэффициента специфики работы (К3) учитывается тип и вид ОУ, характер условий труда - вредные или опасные условия труда, работы предусматривающие напряженность и тяжесть труда (далее - коэффициент условий труда). Размер повышения базового оклада руководителя, специалиста и служащего ОУ с учетом данного коэффициента исчисляется путем умножения базового оклада на соответствующий коэффициент специфики.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К3	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		среднего звена и замещение должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу- образовательную программу дошкольного образования		0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ			
		Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу			
		Помощники воспитателя за участие в реализации образовательных программ		Не учитывается	0,30
<p>Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08 апреля 2016 г. № 256, Приложение № 2</p> <p>Примечание: Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющие подготовку к образовательному процессу на 1 педагогическую ставку, не должен превышать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● педагогическим работникам с высшим образованием – 0,01;</li> <li>● педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации «бакалавр»- 0,01;</li> <li>● педагогическим работникам со средним специальным образованием-0,012;</li> </ul>					

2.2.4. Коэффициент квалификации (К4) устанавливается при наличии у руководителя, специалиста и служащего ОУ квалификационной категории при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

- имеющим почетные звания работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный

учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования";

- работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач" и другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.
- работникам Учреждения, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

При расчете должностного оклада работников ОУ коэффициент квалификации определяется путем суммирования не более трех коэффициентов: за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетное звание РФ, СССР, или почетное спортивное звание РФ, СССР, или за ведомственный знак отличия в труде.

Размер повышения базового оклада исчисляется как произведение базового оклада на указанный коэффициент.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К4	Коэффициент квалификации работников	Почетные звания РФ, СССР:			
		«Народный»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный»	0,30	0,30	0,30

		Почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

2.2.5. При определении **коэффициента масштаба управления (К5)** учитывается масштаб и сложность функции управления. Размер коэффициента масштаба управления зависит от объемных показателей. Отнесение ОУ к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителей 2 и 3 уровня производится в порядке и по показателям предусмотренным действующим законодательством.

В случае перевода работника, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую изменение должностного оклада работника производится с даты вступления в должность.

Размер повышения базового оклада руководителя, заместителя руководителя 2 и 3 уровня с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент масштаба управления.

2.2.6. Определяющим условием **коэффициент уровня управления (К6)** является уровень должности руководителя в системе управления ОУ на основании действующего законодательства. Размер повышения базового оклада руководителей ОУ с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент уровня управления.

### 2.3. Порядок исчисления должностного оклада.

2.3.1. Размер должностного оклада определяется по Схеме расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с действующим законодательством.

2.3.2. Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Учреждения производится в случаях:

- получения образования - со дня решения Государственной экзаменационной комиссией о выдаче документов государственного образца. При восстановлении документов – с даты представления в кадровую службу документа государственного образца;
- увеличения стажа – с даты перехода в соответствующую стажевую группу;
- присвоения квалификационной категории - с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (повышении) квалификационной категории;
- присуждения ученой степени кандидата наук - с даты решения диссертационного совета, но не ранее принятия решения президиума ВАК России о выдаче диплома кандидата наук;
- присуждения ученой степени доктора наук - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома доктора наук;
- присвоения почетного звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знаков отличия в труде, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР - со дня присвоения (награждения) в установленном порядке;
- изменения группы по оплате труда руководителей - со дня принятия решения органом управления, в ведении которого находится Учреждение;
- изменения должности руководителя, предусматривающего изменение уровня управления в системе управления Учреждения, - с даты начала выполнения должностных обязанностей по

новой должности.

2.3.3. Изменение размера должностного оклада заместителей руководителя, специалистов и служащих оформляется приказом заведующего ОУ, а в случае необходимости с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Если не по вине работника изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные Методическими рекомендациями, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года

## 2.4. Оплата труда рабочих.

2.4.1. Оплата труда рабочих ОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Профессии рабочих тарифицируют в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда.

2.4.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент тарифной сетки.

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

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.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также рабочих ОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с законом Санкт-Петербурга и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (далее - повышающие коэффициенты).

2.4.3. Размеры повышающих коэффициентов специфики работы, а также порядок их определения устанавливается в соответствии с подпунктом 2.2.3. настоящего Положения. При наличии у рабочего ОУ почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде для установления коэффициента квалификации применяется одно из оснований по выбору рабочего ОУ. Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего ОУ почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю ОУ или выполняемой работе.

2.4.4. Компенсационные выплаты, устанавливаемые рабочим ОУ, исчисляются с учетом коэффициента квалификации и коэффициента специфики, предусмотренного по соответствующим типам учреждений социальной защиты на конкретных рабочих местах. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го

разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

## **2.5. Выплаты компенсационного характера.**

2.5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам **компенсационного характера** относятся доплаты и надбавки за работу в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе при выполнении работ:

- ✓ в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- ✓ работники занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).;
- ✓ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- ✓ совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ);
- ✓ выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

### **Оплата труда в ночное время:**

- ✓ Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. При этом повышенная оплата работы обеспечивается путем применения доплат к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) за каждый час такой работы (далее - доплата).
- ✓ Доплата производится независимо от режима рабочего времени, установленного работнику (сменный, неполное рабочее время и др.), а также и в тех случаях, когда ночные часы совпадают с нерабочими праздничными или выходными днями.
- ✓ Оплата за каждый час работы в ночное время производится в размере 35 % стоимости должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.
- ✓ Рабочим Учреждения доплата за работу в ночное время производится исходя из размера тарифной ставки (оклада) с учетом коэффициента специфики работы и коэффициента квалификации.

### **Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:**

- ✓ Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, а именно, работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- ✓ Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в размере, осуществляется

всем работникам ОУ за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни. В тех случаях, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в указанном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

- ✓ По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- ✓ При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с заведующим ОУ. При этом за каждый день работы независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.
- ✓ Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (оклад).
- ✓ Размер оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни также может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного ОУ над тарифного фонда оплаты труда.

2.5..3. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

- Совмещение профессий или должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, квалифицируется как выполнение работником дополнительной работы.

*Совмещение профессий (должностей)* - выполнение наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (для рабочих) или должности.

*Расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ* - выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности).

*Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,* - замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность). При этом работник может выполнять дополнительную работу как по другой, так и по такой же профессии (должности).

- Дополнительные обязанности (дополнительный объем работ) выполняются в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.
- Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются с письменного согласия работника.
- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
- Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% от базовой единицы, устанавливаемой законами Санкт-Петербурга, в пределах утвержденного Учреждению фонда

оплаты труда.

### **3. Тарификация работников и порядок ее проведения.**

3.1. Для установления размеров должностных окладов заместителей руководителя, специалистов и служащих ОУ, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Приложением 6 к Методическим рекомендациям. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 6 к Методическим рекомендациям).

3.2. Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим ОУ с учетом установленного графика планово-финансового отдела ГК УЦБ администрации района. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

### **4. Порядок формирования фонда оплаты труда.**

4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения (далее - ФОТ) формируется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и состоит из фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, фонда тарифных ставок рабочих (далее - ФДО), а также фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

4.2. При формировании ФДО, направляемого на выплаты работникам должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы, предусматриваются денежные средства согласно штатному расписанию в расчете на финансовый год. При расчете средств по вакантным должностям необходимо руководствоваться следующими правилами:

- средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.5, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

4.3. Размер ФНД определяется администрацией Центрального района Санкт-Петербурга в соответствии с Методическими рекомендациями.

4.4. Средства ФНД направляются на выплату надбавок и доплат компенсационного характера, надбавок и доплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, настоящим Положением.

## 5. Стимулирующая часть оплаты труда.

5.1. Стимулирующая часть Фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между педагогическими работниками, служащими, рабочими, административно-хозяйственным персоналом ГБДОУ в пределах выделенного финансирования, в соотношении 70% - педагогический персонал и 30% административно-хозяйственный персонал, служащие, рабочие.

5.2. Стимулирующая часть оплаты труда направлена на стимулирование повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

5.4. Условия стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения конкретизируются в трудовых договорах.

5.5. Выплаты стимулирующего характера распределяются по результатам работы за месяц. Председатель Комиссии по оплате труда представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

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

S – стоимость одного балла,

ФОТ ст. – стимулирующая часть ФОТ,

N1, N2, N3,.....,N30 – суммарное количество баллов 1 педагогического работника.

Расчет стимулирующей выплаты производится по формуле:

$$\text{Стимулирующая выплата} = S * \text{кол-во набранных баллов педагогическим сотрудником.}$$

5.6. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

5.7. Решение оформляется протоколом, на основании протокола заведующий издает приказ о премировании на основании решения Комиссии об оплате труда в пределах лимитов бюджетного финансирования.

5.8. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат является:

- Не выполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогического сотрудника ОУ.
- Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор)
- Не выполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ОУ.

5.9. Бухгалтер ГКУ «ЦБ Центрального района» в срок до 25 числа каждого месяца предоставляет заведующему ОУ справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший период к распределению.

5.10. Заведующий ОУ на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы и направляет его в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущем месяце.

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

5.12. Критерии оценки качества работы.

5.12.1. Критерии определения качества работы воспитателя, и педагогических работников (специалистов) ОУ:

- Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе.
- Освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в ОУ.
- Уровень деятельности педагога с опорой на психолого – педагогическую теорию, личностно-ориентированную модель взаимодействия. Владение методиками диагностирования и тестирования, применение их в работе.
- Участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы.
- Использование в работе ИКТ, ТСО.
- Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе.
- Уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях ОУ, района, города; обобщение, презентация педагогического опыта.
- Соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя.
- Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности
- Создание единого образовательного пространства: педагог-ребенок-родитель.

5.12.2. Критерии оценки качества работы старшего воспитателя, методиста.

- Организация работы методического кабинета.
- Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ОУ.
- Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.
- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.
- Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ

(экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.).

- Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ.
- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- Уровень оформления методической документации (образовательная программа ОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)
- Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности

#### 5.12.3. Критерии оценки качества работы заместителя руководителя по АХР.

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ.
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ОУ.
- Обеспечение контроля подготовки и организации ремонтных работ.

#### 5.12.4. Критерии оценки качества работы помощника воспитателя.

- Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня.
- Оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса.
- Уровень сохранности имущества, находящегося в групповом помещении.
- Осуществление своевременной подготовки группового помещения к зимнему сезону (утеплению), к летнему сезону (мытьё окон).
- Участие в создании единого образовательного пространства: помощник воспитателя - ребенок- педагог- родитель.
- Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ОУ, города.
- Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности.

#### 5.12.5. Критерии оценки качества работы обслуживающего персонала ОУ (уборщики, рабочий по КОРЗ, работники прачечной).

- Проведение генеральных уборок.
- Отсутствие замечаний по содержанию помещений и территории ОУ в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- Участие в общих мероприятиях ОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).
- Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности

#### 5.12.6. Критерии оценки качества работы персонала пищеблока ОУ.

- Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности
- Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с СанПин.
- Участие в общих мероприятиях ОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)

- Своевременность приготовления и выдача доброкачественной пищи в соответствии с режимом работы каждой возрастной группы
- Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес сотрудников со стороны родителей воспитанников, воспитателей и других сотрудников ОУ.
- Отсутствие замечаний при проведении проверок и ревизий.

## **6. Показатели и размеры премий.**

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818) премии работникам предусматриваются:

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

6.2. Основными критериями премирования являются следующие:

- интенсивность, напряженность труда;
- своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- достижение определенных финансово-экономических результатов и др.

6.3. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

- в связи с профессиональными праздниками, по итогам работы за год – за счет прибыли Организации;
- в иных случаях, предусмотренных Положением о премировании, – из фонда оплаты труда.

6.4. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) руководителя в зависимости от результатов работы каждого Работника.

6.5. Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

6.6. Работникам занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии:

- Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период в соответствии с Положением о премировании.
- Расчет текущих премий осуществляется исходя из начисленного Работнику за отчетный период оклада (должностного оклада), надбавок и доплат к нему в соответствии с настоящим Положением.

### **Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:**

- ✓ прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- ✓ появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- ✓ опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- ✓ невыполнение распоряжений руководителя;

- ✓ неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.
- ✓ наличие больничных листов.

Руководитель ОУ имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе. Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя ОУ.

6.7. Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме N Т-11, Т-11а (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). В нем необходимо указать основания для поощрения.

6.8. Размер премии определяется на основании настоящего Положения, максимальный размер не ограничен. Перечень оснований для начисления премии работодатель определяет самостоятельно.

6.9. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.10. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных выплат

## **7. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей.**

7.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора администрацией Центрального района Санкт-Петербурга, по согласованию с Комитетом по образованию, а его заместителей руководителем образовательного учреждения.

7.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

7.4. Руководителю образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, которое утверждается приказом отдела образования администрации Центрального района Санкт-Петербурга, заместителям заведующего с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

8.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

8.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Советом образовательного

учреждения и утверждения приказом заведующей.

8.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном Положением.