

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников и порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам» (далее – Положение) разработано для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №19 Московского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ детский сад №19).

1.2. Настоящее положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность ГБДОУ детский сад № 19 как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, также на работающих по совместительству (внешнему или внутреннему), по срочному трудовому договору, а также по усмотрению Заведующего ГБДОУ детский сад № 19 на вновь принятых работников в период испытательного срока.

1.3 Положение разработано рабочей группой работников ГБДОУ детский сад №19. Состав рабочей группы утверждается Заведующим ГБДОУ детский сад № 19. Далее Положение рассматривается и принимается органом самоуправления - Общим собранием работников ГБДОУ детский сад № 19, о чем составляется соответствующий протокол. После чего Положение утверждается Заведующим ГБДОУ детский сад № 19.

1.4. Положение разработано с целью:

- усиления социально-экономической и правовой защиты работников ГБДОУ детский сад № 19;
- повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров;
- установления гарантированной части оплаты труда работников ГБДОУ детский сад №19;
- унификации подходов к формированию оклада работников;
- создания стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников, его профессионально-квалификационной структуры;
- обеспечения выплат заработной платы и иных предусмотренных законодательством выплат работникам Детского сада в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда.

1.5. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10 октября 2013 г. № 773 «О мерах по реализации главы 9 «дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный Кодекс Санкт-Петербурга»;
- Приказом Министерства труда и соц. защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Распоряжение 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»;
- Указом Президента от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.08.2013 №1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций»;
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1996-р "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга".

1.6. В Положении применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

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 (потребительских цен);

Базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая при определении базового оклада;

Повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

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

Фонд должностных окладов (далее ФДО) - сумма денежных средств, направляемая на формирование должностных окладов сотрудников с учетом повышающих коэффициентов;

Доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

Надбавки - стимулирующие выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер.

Фонд доплат и надбавок (далее ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, который формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ГБДОУ государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от оказания услуг от предпринимательской деятельности.

Фонд ставок рабочих

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

Федерации.

2. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ ГБДОУ

2.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Трудовым кодексом РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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».

2.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные настоящим Положением устанавливаются в астрономических часах.

2.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ГБДОУ, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

2.6.1. Норма часов педагогической работы **36 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается **воспитателям общеобразовательных групп;**

2.6.2. Норма часов педагогической работы **25 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается **воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) в логопедической группе.**

2.6.3. Продолжительность рабочего времени **30 часов в неделю** устанавливается **старшим воспитателям;**

2.6.4. Норма часов педагогической работы **36 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается **воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.**

2.6.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы **24 часа в неделю** устанавливается **музыкальным руководителям;**

2.6.6. Норма часов работы за ставку заработной платы **20 часов в неделю** устанавливается **учителю-логопеду;**

2.6.7. Норма часов работы за ставку заработной платы **40 часов в неделю** иные работники ГБДОУ;

2.7. Продолжительность работы по совместительству педагогических и других работников в течение месяца устанавливается ст. 284 ТК РФ и не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работников.

3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 19

3.1. Расчет должностного оклада руководителя.

3.1.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.1.2. Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Администрации Московского района Санкт-Петербурга.

3.1.3. Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$B_0 = B \times K$, где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно Приложению 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

3.1.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя:

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы (K_3);

коэффициент квалификации (K_4);

коэффициент масштаба управления (K_5);

коэффициент уровня управления (K_6).

3.1.4. Порядок расчета должностного оклада руководителя

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

где:

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

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

3.2. Расчет должностного оклада специалиста (служащего).

3.2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$B_0 = B \times K$, где:

B_0 - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно Приложению 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

3.2.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы (K_2);

коэффициент специфики работы (K_3);

коэффициент квалификации (K_4).

Конкретный перечень работников образовательных организаций и центров, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательной организации и центра в соответствии с положением об оплате труда и с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации .

3.2.4. Порядок расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада **специалиста** исчисляется по формуле:

$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4$,

где:

$O_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста;
 B_0 - величина базового оклада;
 K_2 - коэффициент стажа работы;
 K_3 - коэффициент специфики работы;
 K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада **служащего** исчисляется по формуле:

$$O_c = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

O_c - размер должностного оклада служащего;

B_0 - величина базового оклада;

3.2.5. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

Наименование выплат	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Ежемесячная компенсация затрат на проезд молодым специалистам.	Социальный кодекс Санкт-Петербурга
Ежемесячная компенсация молодым специалистам, которые получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца на срок 24 месяца с даты приема на работу. (имеющие документ о высшем образовании)	Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256
Ежемесячная компенсация молодым специалистам, которые получили впервые среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца на срок 24 месяца с даты приема на работу. (имеющие документ о среднем образовании)	Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256
Денежная компенсация затрат педагогическим работникам для организации отдыха и оздоровления (один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы)	Социальный кодекс Санкт-Петербурга
Компенсация работникам, совмещающим работу с обучением.	Глава 26 ТК РФ
Компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск.	Статья 126 ТК РФ

Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

3.3. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

3.3.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных

к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74.

3.3.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k, \text{ где:}$$

$T_{c(o)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент.

3.3.3. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.3.4. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы (K_3);

коэффициент квалификации (K_4).

3.3.5. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий.

Тарификация рабочих государственных организаций и центров осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

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

3.3.6. Профессии рабочих образовательных организаций и центров тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций.

3.3.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций и центров, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

где:

$T_{c(o)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент

K_c - коэффициент специфики работы;

K_k - коэффициент квалификации.

3.4. Базовый и повышающие коэффициенты

3.4.1. К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования)

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
К	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	1,4
		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 образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

3.4.2. Коэффициент стажа работы (К₂)

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 общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
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 ¹	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 ²	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

3.4.3. Коэффициент специфики работы (К₃);

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К₃	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50

3.4.3. Коэффициент специфики работы (К₃);

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
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 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 учитывается
		Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,50	Не учитывается
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30
		Помощники воспитателей за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	Не учитывается	0,35
		Педагогические работники за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:			
		с высшим образованием «магистр», «бакалавр», «аспирант»	Не учитывается	0,01	Не учитывается
		со средним специальным образованием	Не учитывается	0,01	Не учитывается
		с начальным профессиональным образованием	Не учитывается	0,01	Не учитывается
		со средним общим образованием	Не учитывается	0,011	Не учитывается
		с основным общим образованием	Не учитывается	0,011	Не учитывается

3.4.4. Коэффициент квалификации (К₄)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), 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, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

3.4.5.	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
	Коэффициент	Квалификационная категория, класс квалификации:			

К₄	квалификации	высшая категория, международный класс	0,35	0,35		
		Ведущая категория, I класс	0,25	0,25		
		Ведущая категория, II класс	0,20	0,20		
		Ведущая категория, III класс	0,15	0,15		
		За ученую степень:				
		доктор наук	0,40	0,40		
		кандидат наук	0,35	0,35		
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:				
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40	
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30	
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15	
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15	

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.

3.4.5. Коэффициент масштаба управления (К₅)

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.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К₅	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

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
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:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
	Высшую квалификационную категорию	1	

	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15
	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Московского района Санкт-Петербурга. Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 3 к Постановлению № 256.

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

3.4.6. Коэффициент уровня управления (К₆)

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К₆	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

3.5. Базовая единица

3.5.1. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

4. ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК И ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ.

4.1. Формы тарификационного списка и штатного расписания ГБДОУ детский сад № 19 составляются в соответствии с приложением № 3 к Распоряжению Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга).

5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1. Установленная при тарификации месячная заработная плата работника ГБДОУ детский сад № 19 выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время, независимо от числа рабочих дней в разные месяцы года.

5.2. Базовая единица, используемая для определения должностного оклада работников индексируется согласно Постановлениям Правительства Санкт - Петербурга и с момента, указанного в них.

5.3. В случае если, месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ- то осуществляется доплата до размера минимальной заработной платы.

5.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в денежной форме, в валюте Российской Федерации, а именно –в рублях, путем перечисления на банковские счета работников.

5.5 Порядок выплаты заработной платы:

I часть- аванс за текущий месяц выплачивается **26 числа** каждого месяца.

II часть- включает в себя невыплаченную часть оклада и стимулирующие выплаты (премии, доплаты, надбавки и др.) и выплачивается **11 числа** каждого месяца

5.6. В случае отсутствия у работника банковского счета, заработная плата может быть выплачена через кассу банка Санкт-Петербург. Но не более 2 месяцев с момента выхода сотрудника на работу.

5.7. О составных частях заработной платы за месяц сотрудники извещаются путем выдачи расчетных листков.

5.8. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска путем перечисления на банковские счета сотрудников в банке

5.9. Выплата пособия по временной нетрудоспособности (сданный до 24 числа текущего месяца) производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой предоставления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

5.10. В случае увольнения работника, расчет производится в последний рабочий день путем перечисления денежных средств на банковский счет работника.

5.11. В случае смерти работника, заработная плата, не полученная ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС), фонда надбавок и доплат (ФНД).

6.2. Формирование фонда должностных окладов (ФДО) предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

6.3. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

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

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

$K_{\text{нд}}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный администрацией Московского района Санкт-Петербурга.

7. СИСТЕМА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 19

7.1. Виды выплат:

7.1.1. Компенсационные доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

7.1.2. Стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ГБДОУ детский сад №19;
- премия, премия к празднику;

- материальная помощь.

7.2. Цели выплат:

7.2.1. Целью выплат компенсационного характера является установление работникам ГБДОУ детский сад №19 доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

7.2.2. Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на ГБДОУ детский сад №19.

7.3. Источник выплат:

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда, исходя из утвержденного распоряжением администрации Московского района Санкт-Петербурга размера средств фонда надбавок и доплат (ФНД).

7.4. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера в ГБДОУ детский сад № 19 устанавливается «Комиссией оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников». (далее по тексту Комиссия) в соответствии со Ст.111, ст.153 ТК РФ.

7.5. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

7.6. Условия, порядок установления и отмены компенсационных выплат (далее по тексту Доплат)

7.6.1. Доплаты в ГБДОУ детский сад № 19 могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

7.6.2. Размер Доплат указывается в % по отношению к должностному окладу (в рублях) или от базовой единицы.

7.6.3. Доплаты работникам образовательного учреждения **могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.**

7.6.4. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;

- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

7.7 Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ГБДОУ детский сад № 19, а также Доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер Доплат:

Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Наименование доплаты	Размер доплат	Фактор, обуславливающий получение доплаты
1. Оплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	До 12% от должностного оклада Ст. 147 ТК РФ	неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки (аттестации) рабочих мест.
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день.	Оплата работы в двойном размере Ст.153 ТК РФ.	Работа в выходной день или нерабочий праздничный.

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

№ п/п	вид Доплат	категория работников (должности)	размер доплат	период,
--------------	-------------------	---	----------------------	----------------

		в соответствии со штатным расписанием	(в %)	на который устанавливается доплата
1	Работа в различных комиссиях (рабочих группах), стабилизирующих деятельность ГБДОУ	все категории работников	до 20%	На учебный год или по факту выполненных работ
2	Активное участие в разработке локальных нормативных актов (положений, инструкций и т.п.)	Педагогические работники, специалисты, руководители (заместитель заведующего по АХЧ, УВР)	до 25%	по факту выполненных работ
3	Личное практическое участие в проведении ремонтных работ (при обоюдном согласии и желании, добровольной основе и при отсутствии бюджетных средств)	все категории работников	до 70%	по факту выполненных работ
4	Помощь администрации учреждения в решении особо важных хозяйственных и организационных вопросов (работа с договорами, организация открытых мероприятий, подготовка к новому учебному году и т.п.)	все категории работников	до 50%	на учебный год по факту выполненных работ
5	Личное практическое участие в открытых мероприятиях ГБДОУ	все категории работников	до 20%	по факту выполненных работ
6	Оформление интерьеров группы, детского сада	все категории работников	до 20%	по факту выполненных работ
7	Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	все категории работников	до 30%	по факту выполненных работ
8	Оснащение костюмерной (пошив костюмов, изготовление эксклюзивных декораций и атрибутов)	все категории работников	до 30%	по факту выполненных работ
9	Ответственный за ведение электронных баз данных («Параграф»)	Педагогические работники, руководители (заместитель заведующего по АХЧ, УВР), специалисты	до 30%	На учебный год
10	Ответственный за ведение bus.gov.ru	Педагогические работники, руководители (заместитель заведующего по АХЧ, УВР), специалисты	до 50%	На учебный год
11	Работа с электронной программой по питанию, составление ежедневного меню-требования для воспитанников ГБДОУ	руководители (заместитель заведующего по АХЧ)	до 40%	В зависимости от функционирования ГБДОУ в режиме с детьми
12	Выполнение постоянной общественной работы: - ответственный за оформление и обновление документации ГБДОУ по охране труда;	все категории работников	до 25% до 25%	по факту выполненных работ

	<ul style="list-style-type: none"> - ответственный за оформление и обновление документации по ГО ЧС - ответственный за оформление и обновление документации по мобилизации - ответственный за оформление и обновление документации по воинскому учету - ответственный за оформление и обновление документации по пожарной безопасности - ответственный за оформление и обновление документации по ДДТТ - ответственный за оформление и обновление документации по Антикоррупционному образованию - заполнение паспорта КСОБ 		<p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p>	
13	Ответственный за работу с сайтом	Педагогические работники, руководители, специалисты	до 40%	На учебный год
14	Своевременная сдача отчетов по запрашиваемой информации	Педагогические работники, руководители (заместитель заведующего по АХЧ,УВР), специалисты	до 25%	по факту выполненных работ
15	Помощь педагогическим работникам в реализации ООП ГБДОУ: <ul style="list-style-type: none"> - помощь при организации совместной деятельности педагога и ребенка в рамках ООД; - помощь при организации совместной деятельности вне ООД; - помощь при формировании у детей навыков самообслуживания; - сопровождение детей при проведении мероприятий за пределами ГБДОУ - помощь при проведении закаливающих процедур; 	Помощники воспитателя	до 30%	по факту выполненных работ
16	Выполнение работ по благоустройству участка ГБДОУ: озеленение, покраска оборудования, уход за цветниками, оформление в зимний период	все категории работников	до 50%	по факту выполненных работ

17	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	все категории работников	до 30%	по факту выполненных работ
18	Соблюдение норм здорового образа жизни (отсутствие листков нетрудоспособности; исключение вредных привычек)	все категории работников	до 30%	1 раз в год
19	Выполнение срочных и важных работ, возникающих в связи с производственной необходимостью	все категории работников	до 40%	по факту выполненных работ
20	Квалификационное и грамотное ведение документации, которая не входит в круг должностных обязанностей	все категории работников	до 30%	На учебный год или по факту выполненных работ
21	Работа с подрядными организациями	все категории работников	до 50%	На учебный год Или по факту выполненных работ

8. Условия, порядок установления стимулирующих надбавок (далее по тексту Надбавки)

8.1. Стимулирующая Надбавка МОЖЕТ БЫТЬ установлена педагогическим работникам ГБДОУ детский сад № 19 по результатам работы за 6 месяцев по показателям и критериям эффективности деятельности.

8.2. Выплата Надбавок осуществляется в пределах средств фонда надбавок и доплат (ФНД).

8.3. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.8.1. только при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

8.4. Все показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников оцениваются в баллах.

8.5. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц (после вычетов оплаты учебных отпусков, совмещение профессий, выплаты материальной помощи и прочих дополнительных выплат педагогическим работникам, 40% гарантированного характера).

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$СБ = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

СБ – стоимость одного балла;

ФОТ – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

8.6. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогического работника производится по формуле:

$$\text{ВПЭД} = \text{СБ} * \text{ОКБ}$$

где ВПЭД – выплата по показателям эффективности деятельности,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

Расчет размера части фонда и надбавок ГБДОУ, приходящаяся на стимулирующие выплаты в виде надбавок педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями выплаты педагогическим работникам, производится по формуле:

$$\text{ВП} = \text{СЗП} * \text{ОП}$$

где ВП – часть фонда и надбавок ГБДОУ, приходящаяся на стимулирующие выплаты в виде надбавок педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями выплаты педагогическим работникам,

СЗП – средняя заработная плата педагога в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" для Санкт-Петербурга

ОП – общее количество педагогов ГБДОУ.

9. Премирование работников ГБДОУ детский сад № 19

9.1. Выплата единовременной премии - вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

9.2. Единовременная премия **МОЖЕТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ** в следующих случаях:

ПРЕМИРОВАНИЕ		
1	Чествование юбиляров 45 лет; 50 лет; 55 лет; 60 лет; 70 лет; 75 лет	до 10 000 руб.
4	За высококачественную и продуктивную работу, премирование работников по итогам месяца, полугодия, учебного года	до 100%
5	За положительные результаты проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора)	до 10 000 руб.

10. Материальная помощь

10.1. Материальная помощь оказывается сотрудникам, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника. Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего.

10.2. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

1.	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети)
2.	Оказание помощи семье погибшего сотрудника ГБДОУ
3.	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника ГБДОУ

Заключение

1. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до момента принятия новой редакции.
2. Настоящее положение доводится до сведения всех сотрудников ОУ.