

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 82 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», руководствуясь Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организация Санкт-Петербурга», Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737 «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

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

Новая система оплаты труда работников Образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами учреждения.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Образовательного учреждения в целом.

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников в соответствии с приказом по учреждению.

1.4. Система оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 82 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст.130 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- положения об установлении новой системы оплаты труда;

- мнения выборного профсоюзного органа.

1.5.Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями ГБДОУ детский сад № 82.

1.6.Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.7.Тарификация работников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.8. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа месяца.

1.9. Порядок стимулирующих выплат руководителю Образовательного учреждения устанавливается по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится ГБДОУ детский сад № 82, распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативнымиправовыми актами и настоящим Положением.

1.11.Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренныхтрудовым законодательством.

1.13. В Положении применяются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.14 №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»

1.15. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена распоряжением Комитета по образованию от 07.04.14 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»

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

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса.

1. **Формирование фонда должностных окладов работников**

**Должностные оклады руководителей образовательной организации**

2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации

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

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

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

Бо = Б\*К1

Где: Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образованияустанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно [приложению 1 к постановлению N 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955).

2.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

2.3.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с [приложением 2 к постановлению N 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955). Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

2.3.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 [приложения 1 к постановлению N 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"](http://docs.cntd.ru/document/499089779), на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со [статьей 3 Закона Санкт-Петербурга](http://docs.cntd.ru/document/8418607).

Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации и центра или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

группами по оплате труда руководителей образовательных организаций и центров, установленными в [приложении 3 к постановлению N 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955) (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в [приложении 1 к Методическим рекомендациям](http://docs.cntd.ru/document/537991955));

объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями и центрами, согласно [приложению 4 к постановлению N 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955).

2.3.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 [приложения 1 к постановлению N 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955).

2.3.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 ,

где:

 - размер должностного оклада руководителя;

 - величина базового оклада;

 - коэффициент специфики работы;

 - коэффициент квалификации;

 - коэффициент масштаба управления;

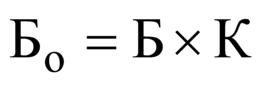
 - коэффициент уровня управления.

### Должностные оклады специалистов (служащих) образовательных организаций

2.3. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации

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

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

,

где:

 - размер базового оклада специалиста (служащего);

 - размер базовой единицы;

 - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно [приложению 1 к постановлению N 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955).

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
| Руководители | Специалисты | Служащие\* |
| К1 | Коэффициент уровня образования | Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (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 | 1,30 |
| по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,28 | 1,28 | 1,28 |
| Среднее общее образование | 1,04 | 1,04 | 1,04 |
| Основное общее образование | 1,00 | Базовая единица | Базовая единица |

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

### 2.4. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

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

#### 2.4.1. Коэффициент стажа К2

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

Конкретный показатель К2 ***для руководителей, специалистов, служащих*** определяется в соответствии с таблицей:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  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\* | 0,05 |

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

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

#### 2.4.2. Коэффициент специфики работы К3

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам ДОУ руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно таблице:

Конкретный показатель К3 ***для руководителей, специалистов, служащих*** определяется в соответствии с таблицей:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  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 среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования | Не учитывается | 0,20 | Не учитывает  ся |
| Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ | Не учитывается | 0,20 | Не учитывает  ся |
| Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного  образования, за подготовку к образовательному процессу | Не учитывается | 0,50 | Не учитывает  ся |
| Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ | Не учитывается | Не учитывается | 0,30 |

\*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СанктПетербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 2

**Примечание:**

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

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

#### 2.4.3. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствиис Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт- Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещение РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образований Российской Феде рации»).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентов за ученую степень, коэффициентов за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 (с изменениями от 25.12.2015 г. № 904-186) «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» \*.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты», указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт- Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255 (в ред. от 29.11.2011 г.№1620) «О Методике определений штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практика.

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  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 |
| 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 |  |
| 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.

#### 2.4.4. 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.

Конкретный показатель К5 ***для руководителей*** определяется в соответствии с таблицей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  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 |
| 4 | Наличие при образовательной организации филиала | До 100 человек | До 20 |
| 5 | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки |  | До 15 |
| 6 | Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой | За каждый вид | До 15 |

Группа по оплате труда определяется Администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип государственного образовательного учреждения | Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям | | | |
|  | Санкт-Петербурга | Группа 1 | Группа 2 | Группа 3 | Группа 4 |
| 1 | Дошкольные общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования | Свыше  500 | До 500 | До 350 | До 200 |

\*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-

Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 3

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  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 руководители | 0,60 |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,40 |

#### 2.4.5. Коэффициент уровня управления (К6)

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

Конкретный показатель К6 ***для руководителей*** определяется в соответствии с таблицей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  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 руководители | 0,50 |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 |

1. **Формирование фонда ставок рабочих.**
   1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих

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

* + 1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 25 декабря 2015г)
    2. 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.
    3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.
    4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1. **Схема расчета должностных окладов**
   1. **Должностной оклад работника категории «Руководитель» -Орук.**

Орук.=Бо+Бо\*К3+ Бо\*К4+Бо\*К5+Бо\*К6

Бо – величина базового оклада

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

К5 – коэффициент масштаба управления К6- коэффициент уровня управления

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением 1 к

Постановлению Правительства Санкт- Петербурга от 08.04.2016 « О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
| Руководители | Специалисты | Служащие\* |
| К1 | Коэффициент уровня образования | Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (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 | 1,30 |
| по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,28 | 1,28 | 1,28 |
| Среднее общее образование | 1,04 | 1,04 | 1,04 |
| Основное общее образование | 1,00 | Базовая единица | Базовая единица |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  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 |
| 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 |  |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР: | | | |
| "Народный..." | 0,40 | 0,40 | 0,40 |
| "Заслуженный..." | 0,30 | 0,30 | 0,30 |
| Почетные спортивные звания Российской | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
|  |  | Федерации, СССР |  |  |  |
| Ведомственные знаки отличия в труде | 0,15 | 0,15 | 0,15 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  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 |
| К5 | Коэффициент масштаба управления | Группа 1 | Свыше500 баллов |  |  |
| Уровень 1 - руководители | 0,80 |  |  |
| Уровень 2 – заместители руководители | 0,60 |  |  |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,40 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  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 |
| К6 | Коэффициент уровня управления | Уровень 1 — руководители | 0,70 |  |  |
| Уровень 2– заместители руководители | 0,50 |  |  |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 |  |  |

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственным образовательным учреждением бюджета Санкт-Петербурга

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  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 |
| 4 | Наличие при образовательной организации филиала | До 100 человек | До 20 |
| 5 | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки |  | До 15 |
| 6 | Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой | За каждый вид | До 15 |

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

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

**4.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» -Оспец.**

Оспец.=Бо+ Бо\*К2 +Бо\*К3+ Бо\*К4

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

**4.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» -Осл.**

Осл.=Бо+ Бо\*К2 +Бо\*К3+ Бо\*К4

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

**4.4.Должностной оклад работника категории «Рабочий» -Ораб.**

Ораб. = Б\* ТК

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

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

**5.Формирование фонда оплаты труда**

5.1.Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательного учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательного учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусмотренном в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование в соответствии с тарифноквалификационными характеристиками). При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

**6.Формирование фонда надбавок и доплат**

6.1.Размер фонда надбавок и доплат ДОУ определяется Администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга, в процентном отношении к фонду оплаты труда.

6.2.Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ДОУ самостоятельно в соответствии с Положением о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 82 Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

6.3.Руководителю ДОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

**7.Соотношение средней заработной платы**

7.1.1. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий и учреждений, руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Территориального фонда, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких предприятий и учреждений, Территориального фонда (без учета заработной платы их руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) устанавливается в кратности от 1 до 8.

2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий и учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких предприятий, учреждений (без учета заработной платы их руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) определяется государственным органом Санкт-Петербурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя совместно с исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находятся соответствующие предприятия, учреждения, в размере, не превышающем размера, установленного пунктом 1 настоящей статьи.

3. Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в пунктах 1 и 2 настоящей статьи, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий и учреждений, Территориального фонда, включенных в перечень, утверждаемый Правительством Санкт-Петербурга.

### 8.Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплат | Категория работников (получателей выплат) | Размер выплат, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Денежные выплаты молодым специалистам | Молодые специалисты\*\*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании | 2000 |
| Молодые специалисты\*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена | 1500 |

\*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СанктПетербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 9

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*\* 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.

### 9.Тарификация работников и порядок ее проведения

9.1.Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном в Приложении 6 к Распоряжению Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 7 апреля 2014 г. N 1414-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 21 декабря 2015 года), ст.129 ТК РФ, ЕКС утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел « Квалификационные характеристики должностей работников образования»;Единый тарифноквалификационный справочник работ и профессий рабочихутвержден Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 53174 (с изменениями от 25.12.2015 г. № 904-186) «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее - закон Санкт-Петербурга №531-74 с изменениями на 25.12.2015 года № 904-186); Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт- Петербурга»,(далее - Постановление № 256).

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

9.2.Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа и доводятся до администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

1. **Штатное расписание**

10.1.Штатное расписание организации утверждается заведующим ДОУ и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих и вступает в силу после утверждения руководителем учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированные форм первичном учетной документации по учету труда и его оплаты».

1. **Оплата труда**

11.1.Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за первую половину текущего месяца, 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником за прошедший календарный месяц.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

-составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

-размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

11.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

11.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

1. **Заключительные положения.**

12.1. Контроль за реализацией Положения о системе оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 82 Красногвардейского района Санкт-Петербурга осуществляет руководитель.

12.2.Данный документ доводится до сведения работников ДОУ.

12.3.Трудовые споры, связанные с оплатой труда работников ДОУ, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством о порядке рассмотрения трудовых споров.