

«ПРИНЯТО»
Общим собранием
работников
ГБДОУ № 36
Протокол № 1
от 03.08 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий ГБДОУ
Климова Г. А.

Приказ № 1
от 03.08 2019 г.



Положение
о системе оплаты труда
работников
ГБДОУ детский сад № 36
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург,

2019 год

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 36 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с :

- Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 135, 144, 147);
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в редакции от 08.12.2016г);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 года № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13 марта 2007 года № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 года № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

а также с учетом применения Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к установлению оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 36 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) и применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих штатные должности в ГБДОУ.

3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет городского и федерального 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.

4. В Положении предусмотрены следующие единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности и напряженности 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 Приложениями № 1-9 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

5. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

5.1. Основные понятия и определения:

- **Заработная плата** – это вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **Базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляемого профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации;
- **Фонд оплаты труда** (далее ФОТ) работников формируется исходя из объемов средств субсидий бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ГБДОУ государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- **Фонд должностных окладов** (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемая на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **Фонд надбавок и доплат** (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;
- **Доплаты** – это дополнительные выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер и которые связаны с определенными условиями труда, характером

отдельных работ и качеством труда. Доплаты являются обязательными на основании федерального законодательства.

- **Надбавки** – это дополнительные выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер и не связанные с возложением на работника дополнительных обязанностей, помимо тех, что предусмотрены трудовым договором. Основанием для установления надбавок являются локальные нормативные акты организации.

5.2. Дополнительные понятия и определения:

- **«гарантированные доплаты»** - это доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- **«компенсационные выплаты»** - это выплаты работникам образовательного учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 149-154), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размеры и условия конкретизируются в эффективных контрактах работников.

К указанным выплатам относятся: доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, доплата за работу в ночное время, повышенная оплата сверхурочной работы, а также иные доплаты, указанные в локальных актах ГБДОУ.

- **«стимулирующие выплаты»** - это выплаты, предусматриваемые Положением о материальном стимулировании работников образовательного учреждения и направленные на стимулирование работника к качественному труду, повышению профессионального мастерства, стремлению к определенным профессиональным достижениям, совершенствованию деловых качеств.

Это выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за непрерывный стаж, выслугу лет, премиальные выплаты, за достижение конкретных количественных и качественных параметров, заранее известных работнику или коллективу, а также иные выплаты, предусмотренные локальными актами ГБДОУ.

- **«выплаты социального характера и иные выплаты»** – различные виды материальной помощи, компенсации, оплаты обучения и др.;

- **«профессионально-квалификационные группы»** - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6. Формирование фонда оплаты труда.

6.1. Фонд оплаты труда:

6.1.1. Фонд оплаты труда работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящегося в ведении Комитета по образованию и администрации района Санкт-Петербурга (далее - ФОТ), состоит из:

- фонда должностных окладов работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (далее - ФДО);
- фонда ставок рабочих государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (далее - ФС);
- фонда надбавок и доплат государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (далее - ФНД).

При формировании ФДО, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с квалификационными характеристиками.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением № 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 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" (далее - постановление N 256) и приложением № 5 к Постановлению N 256.

6.1.2. 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;

- фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

- соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией района Санкт-Петербурга).

6.2. Формирование фонда доплат и надбавок:

6.2.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

6.2.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда образовательная организация может руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

6.2.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая **по инициативе работодателя** за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

6.2.2.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

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

6.2.2.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.2.2.4. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

6.2.2.5. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательной организации.

7. Порядок отнесения к группам по оплате труда:

7.1. Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации), находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, определяются не чаще одного раза в год Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга в соответствии с установленным ими порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями.

7.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательных организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

7.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга.

7.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

7.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество,

определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября текущего на установленную предельную наполняемость групп.

7.6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7.7. Должность главного бухгалтера может вводиться в образовательных организациях, ведущих бухгалтерский учет и составляющих законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой она отнесена по оплате труда руководителей.

7.8. Должность "старший воспитатель" в образовательных организациях может вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками.

II. Нормы рабочего времени, рабочей нагрузки и порядок ее распределения в дошкольном образовательном учреждении.

1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Нормы часов работы иных работников ГБДОУ за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены Трудовым кодексом Российской Федерации (Раздел IV, Гл. 15, Ст. 91).

3. Ставки заработной платы педагогических работников и обслуживающего персонала выплачиваются за установленную им норму часов нагрузки (объема работы):

- воспитателям - за 36 часов педагогической работы в неделю;
- инструктору по физической культуре - за 30 часов в неделю;
- старшему воспитателю - за 36 часов в неделю;
- музыкальному руководителю - за 24 часа в неделю;
- заместителю заведующего по АХР - за 40 часов в неделю;
- заместителю заведующего по УВР - за 40 часов в неделю;
- заведующему хозяйством (завхозу) - за 40 часов в неделю;
- помощнику воспитателя - за 40 часов в неделю;
- документоведу - за 40 часов в неделю;
- главному бухгалтеру - за 40 часов в неделю;
- бухгалтеру - за 40 часов в неделю;
- кастелянше - за 40 часов в неделю;
- уборщику служебных помещений - за 40 часов в неделю;
- уборщику территории - за 40 часов в неделю;
- рабочему по обслуживанию здания (КОРЭ) - за 40 часов в неделю;
- машинисту по стирке белья - за 40 часов в неделю.

4. Рабочая нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5. Установленный в начале учебного года объем рабочей нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения (сокращения) количества воспитанников (групп) в летний период и др. Об этом работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не менее, чем за два месяца.

6. Продолжительность работы по внутреннему совместительству работников в течение месяца устанавливается в дополнительном соглашении к основному трудовому договору (эффективному контракту) и она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Трудовые обязанности по совместительству не могут выполняться в течение рабочего времени, установленного по основному трудовому договору (эффективному контракту). Они всегда выполняются только в дополнительное рабочее время и по индивидуальному графику работы.

7. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 года № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию.

III. Порядок начисления и выплаты заработной платы работникам ГБДОУ.

1. Порядок начисления заработной платы:

1.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор (эффективный контракт) с работником, табель учета рабочего времени сотрудников, а также приказы, утвержденные заведующим ГБДОУ.

1.2. Тарификация всех работников ГБДОУ производится 2 раза в год (на 01 сентября и 01 января), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. Каждый работник ГБДОУ **обязан** ознакомиться с результатами своей тарификации под роспись и получить свой тарификационный листок в бухгалтерии ГБДОУ (ст. 22, 68 ТК РФ).

1.2.1. Формирование должностных окладов работников ГБДОУ:

1.2.1.1. Расчет должностного оклада **руководителя ГБДОУ:**

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (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 Комитета по образованию.

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

$$Bo = B \cdot K,$$

где:

Bo - 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 N 256.

1.2.1.2. 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.

1.2.1.2.1. Коэффициент специфики работы:

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

1.2.1.2.2. Коэффициент квалификации:

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

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", 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.

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).

1.2.1.2.3. Коэффициент масштаба управления:

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, установленными в приложении 3 к постановлению N 256 ;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, согласно приложению 4 к постановлению N 256.

1.2.1.2.4. Коэффициент уровня управления:

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению N 256.

1.2.1.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

Орук = Бо + Бо К3 + Бо К4 + Бо К5 + Бо К6,

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

1.2.1.3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) ГБДОУ:

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:

Бо = Б К,

где:

Bo - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению N 256.

1.2.1.3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих):

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

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

1.2.1.3.2.1. Коэффициент стажа работы:

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;
- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей

соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

1.2.1.3.2.2. Коэффициент специфики работы:

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256 пункт 5. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

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

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 5.2. приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях и имеющих среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования.

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 5.3. приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных за применение новых технологий при реализации образовательных программ.

Коэффициент специфики работы 0,6 от базового оклада, указанный в пункте 5.4. приложения 2 к постановлению N 256 (с изменениями согласно постановлению № 458 от 16.07.19), устанавливается по основному месту работы педагогических работников в образовательных организациях, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования за подготовку к образовательному процессу.

Коэффициент специфики работы 0,3 от базового оклада, указанный в пункте 5.5. приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ.

Коэффициент специфики работы 0,5 от базового оклада, указанный в пункте 5.6. приложения 2 к постановлению N 256 (с изменениями согласно постановлению № 458 от 16.07.19), устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы за дополнительные общеобразовательные программы (для детей), за воспитательную работу..

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, для определения базового оклада в размере 0,15 не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

1.2.1.3.2.3. Коэффициент квалификации:

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". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

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.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

1.2.1.3.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \cdot \text{К2} + \text{Бо} \cdot \text{К3} + \text{Бо} \cdot \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \cdot \text{К2} + \text{Бо} \cdot \text{К3} + \text{Бо} \cdot \text{К4},$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада ;

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

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

1.2.1.4.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, **отнесенных к профессиям рабочих:**

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации и центра, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

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

где:

- размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

- размер базовой единицы;

- тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

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

1.2.1.4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих:

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

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и

квалификации (коэффициент квалификации).

1.2.1.4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации:

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 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону 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

Профессии рабочих образовательных организаций 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 в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, 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:

$$Tc(o) = B \cdot Tk + B \cdot Kc + B \cdot Kk,$$

где:

Tc(o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

Kc - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256;

Kk - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256.

1.3. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

1.4. Месячная заработная плата педагогических работников ГБДОУ определяется путем суммирования должностного оклада в соответствии с тарификацией и гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

1.5. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в образовательном учреждении, осуществляемую на условиях совместительства.

1.6. Месячная заработная плата иных работников дошкольного образовательного учреждения определяется должностного оклада в соответствии с тарификацией и гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

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

1.8. При невыполнении по независящим от работника причинам объема установленной рабочей нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

1.9. Система стимулирования работников учреждения разрабатывается администрацией ГБДОУ, с учетом мнения первичной профсоюзной организации и отражается в Положении о материальном стимулировании работников и в эффективном контракте сотрудников.

2. Порядок выплаты заработной платы:

2.1. Заработная плата работникам ГБДОУ перечисляется на счет в банке, указанный работником в личном заявлении.

2.2. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: **25**-го числа расчетного месяца (заработная плата за первую половину месяца) и **10**-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

2.3. Перед выплатой окончательного расчета за месяц каждому работнику под роспись выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размера произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника.

2.6. Оплата отпуска работникам ГБДОУ производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

2.7. При прекращении действия трудового договора (эффективного контракта) окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

2.8. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику учреждения под роспись.

2.9. В случае смерти работника, заработная плата, не полученная им, перечисляется на расчетный счет умершего работника, либо на карту члену его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего (на основании личного заявления гражданина) в сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Совмещение должностей.

1. Совмещение профессий (должностей) – это работа, которая является дополнительной, выполняется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), предусмотренной для основной работы, наряду с работой, определенной трудовым договором, по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

2. В вышеперечисленных условиях дополнительной работы по такой же профессии (должности) именуется расширением зон обслуживания, увеличением объема работ. При этом дополнительная работа по исполнению обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) возможна по такой же профессии (должности). Исключением является совмещение двух педагогических профессий.

3. Совмещение осуществляется в основное рабочее время. При этом второй трудовой договор не заключается. Трудовым кодексом установлено, что работнику в течение его рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или по той же профессии, должности. Основное требование, направленное на охрану прав и законных интересов работника, - такая работа может быть возложена только с письменного согласия работника. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4. Такая дополнительная работа оплачивается дополнительно. Размер оплаты устанавливается соглашением работника и работодателя, он может быть предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (эффективным контрактом) и не должен быть ниже размера, установленного трудовым законодательством, указанными договорами, соглашениями и локальными актами.

VI. Заключительная часть.

1. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзной организацией ГБДОУ, принимается коллегиальным органом в соответствии с Уставом, утверждается приказом заведующего ГБДОУ и вступает в силу со дня, указанного в приказе.

2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в случае выхода новых нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников государственных образовательных организаций, финансируемых из федерального бюджета и бюджета Санкт-Петербурга.

3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего ГБДОУ № 36.