Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:
Решением общего собрания работников Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга
Протокол №7 от 30.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом по Государственному бюджетному дошкольному образовательному учреждению детский сад № 10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга
№58 от 31.08.2022 г.
Заведующий Смелкова Л.А. _____

Смелкова Людмила Анатольевна

Подписано цифровой подписью: Смелкова Людмила Анатольевна

СОГЛАСОВАНО:
С выборным органом первичной профсоюзной организации Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга
Протокол №4 от 30.08.2022 г.
Председатель ПК ГБДОУ
Короткевич А.В. _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников

2022

1

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 135, 144, 147);
- 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» (с изменениями на 13 мая 2019 года №234);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Письмом Минтруда от 12.03.2019 № 14-2/ООГ-1663 «О днях выплаты заработной платы»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (далее - Закон) (в ред. от 24 апреля 2018 г.);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт- Петербурга» с учетом изменений от 21.08.2020 №663;
- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 №256» с изменениями от 02.06.2021 №1661-р;
- Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- «Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2022 год» (Заключено в г. Санкт-Петербурге 01.12.2021);
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года, протокол № 11;

  в целях установления особенностей оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее — ДОУ).

1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение) разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы всех категорий работников.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и определяет правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также формирование фонда надбавок и доплат.

1.4. Ответственность за организацию процесса оплаты труда несет руководитель Учреждения

1.5. 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;
- 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.

1.6. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов (тарифных ставок).

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

1.8. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников в Учреждении приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения.

1.9. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе схемами расчетов должностных окладов работников и другими нормативными правовыми актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

1.10. Порядок работы тарификационной комиссии, ответственный за непосредственное составление и оформление тарификационных списков, время заседания комиссии определяются председателем тарификационной комиссии.

1.11. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 01 января и 01 сентября, а также при изменении законодательства и заверяется подписями руководителя Учреждения и главного бухгалтера Централизованной бухгалтерии.

1.12. Тарификационный список заполняется по категориям, по каждой должности (профессии) по каждому адресу в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания Учреждения.

1.13. Вакантные должности (профессии работников) отражаются в тарификационном списке по тем адресам, где они имеются.

1.14. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.15. Порядок стимулирующих и компенсационных выплат Руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ДОУ Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

1.17. 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, предусмотренных трудовым законодательством.

1.18. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, о размерах 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, размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.19. Заработная плата перечисляется на банковскую карту, указанную работником, 10 и 25 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.20. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1.2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

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

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ размер удержаний из заработной платы, не может превышать 70%. Не допускается удержаний из выплат, на которые в соответствии с Федеральным Законом накладывается взыскание.

1.21. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.
1.22. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.
1.23. Нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
В соответствии с частью первой статьи 284 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.
Продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, что следует из абзаца 6 подпункта 6 пункта 1 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
1.24. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере: в размере 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 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.
1.25. В Положении применяются следующие понятия и термины:
Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
Базовый оклад- размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
Базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
Базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая при определении базового оклада;
Повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
Должностной оклад - гарантируемый минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством

Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ГБДОУ государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

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

Надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

Межрасчетные **выплаты** — авансы или начисления, выдаваемые в межрасчетный период отдельно от суммы заработной платы.

1.26. Финансирование оплаты труда осуществляется за счет следующих источников:

- Бюджет Санкт-Петербурга и другие бюджеты;
- Прочие доходы от продажи услуг;
- Прочие целевые средства в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

II. Схема расчетов должностных окладов работников.

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74, и Постановлением Правительства Санкт- Петербурга от 08.04.2016 №256 с изменениями 21.08.2020 №663. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

Бо = БхК1, где Бо - размер базового оклада работника;

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), устанавливается на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

К1 - **базовый коэффициент** - коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Постановлением правительства Санкт - Петербурга № 256 от 08.04.2016 г. с изменениями от 21.08.2020 №663.

Схема расчета К 1 для руководителей, специалистов и служащих

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6

1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтвержденное дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
		среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена; по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	 1,30 1,28	 1,30 1,28	 1,30 1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно Закону Санкт-Петербурга №904-186 от 25.12.2015г.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом

за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Для определения размера должностного оклада руководителей государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, масштаба управления и уровня управления.

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.2. Повышающие коэффициенты.

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

К 2 - коэффициент стажа;

КЗ - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кб - коэффициент уровня управления.

Перечень должностей образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты

№	Должность работника	К2	КЗ	К4	К5	Кб
1.	Заведующий (руководитель 1 уровня)		+	+	+	+
2.	Заместитель заведующего по УВР (руководитель 2 уровня)			+	+	+
3.	Заведующий хозяйством (руководитель 3 уровня)			+	+	+
4.	Воспитатель	+	+	+		
5.	Помощник воспитателя	+	+			
6.	Учитель-логопед	+	+	+		
8.	Музыкальный руководитель	+	+	+		
9.	Инструктор по физической культуре	+	+	+		

2.2.1. Коэффициент стажа (К2).

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается семь стажевых групп.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию.

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 с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Схема расчета К 2 для руководителей, специалистов и служащих

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
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	0,015
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет Молодой специалист		0,33	0,05
	Стаж работы от 0 до 2 лет Молодой специалист, за исключением педагогических работников		0,15	
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

2.2.2. Коэффициент специфики работы (К3).

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга и плановой тарификацией.

Схема расчета К3 для специалистов и служащих

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент специфики работы
Коэффициент специфики работы	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования	0,20
	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20

	Педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

2.2.3. Коэффициент квалификации руководителя (К4).

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом № 276 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.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом № 276, на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской (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).

Схема расчета К 4 для руководителей специалистов и служащих

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория, первая категория	0,30 - 0,35 0,20	0,30 - 0,35 0,20	-
	За ученую степень: доктор наук, кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	-
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

2.2.4. Коэффициент масштаба управления (К5)

Размер коэффициента К5 устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. N 256, Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

Схема расчета К5 для руководителей

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент масштаба управления	**Группа 1 (свыше 500 баллов)**		Не применяется	Не применяется
	Уровень 1 - руководители	0,80 до 0,90		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Группа 2 (от 350 до 500 баллов)			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

2.2.5. Коэффициент уровня управления

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256, Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

Схема расчета К6 для руководителей

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	Не применяется	Не применяется
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

2.3. **Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.**

2.3.1. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 25

декабря 2015 года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»:

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

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.

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

2.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству**,** устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

2.5. Работникам образовательных организаций - молодым специалистам, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное 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 образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
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

III. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Основные условия оплаты труда

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Должностной оклад руководителя (Орук) исчисляется по формуле: Орук = Бо + БохК2 + БохКЗ + БохК4 + БохК5, где Орук - размер должностного оклада руководителя; Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации работника;

К4 - коэффициент масштаба управления;

К5 - коэффициент уровня управления.

Должностной оклад работника категории "специалист" (Осп) исчисляется по формуле:

Осп = Бо + БохК1 + БохК2 + БохКЗ, где

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации

Должностной оклад работника категории "служащий" (Ос) исчисляется по формуле:

Ос = Бо + БохК1 + БохК2, где

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада*;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения, определен в Общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

IV. Формирование фонда оплаты труда.

4.1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательного учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложение 5 к Постановлению №256

Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

ФНД=(ФДО+ФС)х$К_{нд}$,

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

$К_{нд}$ – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

4.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.2.1. 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 по результатам аттестации рабочих мест комиссией ГБДОУ детский сад № 10 по проведению специальной оценки по условиям труда.

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 образовательные учреждения могут руководствоваться Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты от 4% до 12% от должностного оклада.

Перечень должностей с неблагоприятными условиями труда

должность	Место работы (помещение, кабинет)	Условия работы с указанием вредных производственных факторов	Процент доплаты
Помощник воспитателя	Групповые комнаты, мойка, туалет	Работа, связанная с применением дезинфицирующих растворов, мойка посуды, окон, полов вручную с применением щелочей, мытье туалетных комнат с применением дезинфицирующих средств. Подъем тяжестей	10%

4.3. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу.

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 образовательного учреждения.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему

обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также за работу не входящую в круг основных обязанностей.

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

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

За эффективность педагогической деятельности устанавливаются надбавки в рамках разработанного в ГБДОУ Положения о показателях эффективности деятельности педагогических работников.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

V. Гарантии по оплате

5.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3 Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы.

5.4 Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25-го числа текущего месяца, за который начисляется заработная плата пропорционально отработанному времени, основная часть заработной платы выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. При расчете заработной платы за первую половину месяца Работодатель учитывает оклад или тарифную ставку Работника, надбавки за совмещение должностей, компенсационные выплаты, которые не зависят от итогов работы за расчетный месяц. Надбавки, компенсацию за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день и другие выплаты, которые зависят от итогов работы за расчетный месяц, Работодатель учитывает при расчете заработной платы за вторую половину месяца.

5.5. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в Банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработную плату выплачивают накануне этого дня.

5.6. 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.

5.7. Ежемесячно не позднее 10-го числа сотруднику предоставляется расчетный листок, в котором отражаются все составные части оплаты труда, размеры произведенных удержаний, общая сумма начислений и сумма, подлежащая к получению.

5.8. Межрасчетные выплаты производятся сотрудникам в следующих случаях:

- Расчет с уволенным сотрудником в день увольнения
- Выплата сумм отпускных до момента наступления отпуска
- Выплаты по больничному листу
- Разовые начисления сотрудникам

5.9. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами или соглашением сторон.

VI. Заключительные положения

6.1. Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых Учреждение является местом основной работы.

6.2. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его пересмотра или отмены.

С Положением «Об оплате труда работников» ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Подпись
1.	Аксинович Е.А.	Воспитатель	
2.	Алиева М.В.	Воспитатель	
3.	Асварова Э.Г.	Пом. воспитателя	
4.	Белякова Е.А.	Воспитатель	
5.	Бразовская Ю.Г.	Воспитатель	
6.	Вяткина Е.Г.	Муз. руководитель	
7.	Вольнов И.В.	Рабочий КОРЗ	
8.	Гасанов Р.Ю.	Дворник	
9.	Гасанова Х.Ю.	Пом. воспитателя	
10.	Герасимова И.Н.	Кастелянша	
11.	Гусенаджиева Р.М.	Воспитатель	
12.	Дорощенко А.М.	Воспитатель	
13.	Дулевич И.Н.	Пом. воспитателя	
14.	Закарян С.В.	Пом. воспитателя	
15.	Зимина Н.А.	Уч-логопед	
16	Зиновьева И.В.	Воспитатель	
17	Катаева Е.В.	Воспитатель	

18	Короткевич А.В.	Зам. Зав. по УВР	
19	Лобова Т.И.	Воспитатель	
20	Лытнева Т.И.	Воспитатель	
21	Михашина Е.А.	Воспитатель	
22	Сироткина И.В.	Воспитатель	
23	Смелкова Л.А.	Заведующий	
24	Соколова Е.Л.	Уч-логопед	
25	Таран Т.В.	Пом. воспитателя	
26	Ткаченко М.Г.	Воспитатель	
27	Тытюк С.С.	Воспитатель	
28	Шиманская Ю.П.	Инструктор по ФК	
29	Шпикина М.Н.	Пом. воспитателя	
30	Хмарская Л.Н.	Заведующий хозяйством	
31	Черепанова Н.Н.	Пом. воспитателя	
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			

51			
52			
53			
54			
55			