

УЧТЕНО:

Мнение профсоюзного
комитета ГБДОУ
детский сад № 43
Протокол от 09.01.2020
№ 10



ПРИНЯТО:

Общее собрание работников
образовательного
учреждения ГБДОУ
детский сад № 43
Протокол от 09.01.2020
№ 2

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ
детского сада № 43
Ж.Н. Курочкина



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 43 компенсирующего вида
Приморского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2020

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- 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 июля 2019 года № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р (с изменениями на 09.09.2019) «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»
- Законом Санкт-Петербурга от 04 .12.2017 № 801-131 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов»
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Уставом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга, адаптированной образовательной программы дошкольного образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и действующим законодательством.

1.2. Настоящее положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее - ДОУ).

1.3. Оплата труда работников ДОУ, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются в ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. ДОУ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.5. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, определяются в процентном отношении к базовой единице.

1.6. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников ДОУ, 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 ДОО является местом основной работы.

1.7. Настоящее Положение применяется для соблюдения гарантий, установленных трудовым законодательством, и принимается с учетом мнения профсоюзного комитета ДОО (ст. 135 ТК РФ).

1.8. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, 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;

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

фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера 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 за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле: $B_o = B * K_1$

Где: B_o – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБДОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

K_1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель K_1 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании 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	1,5	1,5	1,5

	магистра, дипломом специалиста			
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее 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.

Конкретный показатель К1 для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников
			Медицинские работники
1	2	3	4
К1	Коэффициент уровня образования	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании	1,33

2.3. 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.

2.3.1. 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:

2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации: ведущий мастер сцены		0,35	
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.

Конкретный показатель К2 для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников
			Медицинские работники
К2	Коэффициент стажа работы *	Стаж работы более 20 лет	0,35
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,33
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,31
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,27
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,15

* Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 06.06.2014 N 213-р "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями на 19 марта 2015 года), таблица 1

2.3.2. Коэффициент специфики работы К3

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

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.

Конкретный показатель КЗ для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей.

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

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
5.2	Работникам, имеющим 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	0,20
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

Конкретный показатель КЗ для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, в месяц, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600

Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

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 .

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.

2.3.3. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с 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 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 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.

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

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
2.3	Коэффициент квалификации работника	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		высшая категория,	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается руководителем ДОО, согласно характеристик, соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за 8 принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Конкретный показатель К4 для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников
К4	Коэффициент квалификации работников*	Квалификационная категория:	
		высшая категория	0,33
		ведущая категория	0,30
		первая категория	0,20
		вторая категория	0,10

* Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 06.06.2014 N 213-р "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями на 19 марта 2015 года), таблица 2

2.3.4. 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:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
6	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
7	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
8	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
9	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.		
10	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год администрацией Приморского 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 государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, 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

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории "Руководитель"
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	свыше 500 баллов
		Уровень 1 - руководители	0,80
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
		Группа 2	
		Уровень 1 - руководители	0,60
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

		Группа 3	
		Уровень 1 - руководители	0,55
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25
		Группа 4	
		Уровень 1 - руководители	0,50
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

2.3.5. 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:

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

3. Формирование фонда ставок рабочих.

3.1. 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

3.1.1. 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)

3.1.2. 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.

3.1.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.1.4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах 10 могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

4. Схема расчета должностных окладов

4.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук.

$$\text{Орук.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4} + \text{Бо} * \text{К5} + \text{Бо} * \text{К6}$$

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»

В соответствии с внесенными изменениями в Закон Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 30.11.2016, "Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки" словами "Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием".

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада 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, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая	Базовая

				единица	единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	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
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 ¹		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			

		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

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

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
6	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
7	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе	За каждую единицу	До 3, но не более 20

	образовательной организации		
8	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
9	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1

Группа по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

№ 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
	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 (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 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование в соответствии с тарифно- квалификационными характеристиками). При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

Пример расчета должностного оклада по вакантной должности воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования, адаптированные для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:

Должность	Базовая единица	Коэффициент образования	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты		Суммарный пов.К	Ставка в месяц	Нагрузка В-ля спец.гр.	Зарплата в месяц
				К-стажа	К-специфики				
Воспитатель	12 071,0	1,30	15 692,30	0,05	1,01	1,06	32 326,14	1,00	32 326,14
								0,20	6 465,23
									38 791,37

* 0,60 - коэффициент специфики за реализацию основной образовательной программы дошкольного образования и подготовку к образовательному процессу.

* 0,20 - за работу в коррекционных группах.

* 0,20 - за среднее профессиональное и неполное высшее образование.

* 0,01 - на обеспечение книгоиздательской продукцией.

6. Формирование фонда надбавок и доплат.

6.1. Размер фонда надбавок и доплат ДООУ определяется администрацией Приморского района Санкт-Петербурга, в процентном отношении к фонду оплаты труда.

6.2. При формировании ФДО 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.

(Абзац в редакции, введенной в действие)

6.2. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ДОО самостоятельно в соответствии с Положением о системе оплаты труда в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга и Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга.

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

6.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением.

6.5. Индексация заработной платы производится в установленном порядке в соответствии с требованиями Трудового кодекса (ст. 134 ТК РФ). Индексация заработной платы призвана обеспечить работникам повышение реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы обеспечивается всем работникам, работающим по трудовому договору с ДОО.

6.6. Порядок индексации и ее периодичность определяется администрацией Приморского района Санкт-Петербурга. Индексация может проводиться в соответствии с учетом уровня инфляции, указанного в законе о федеральном бюджете или в законе о бюджете региона.

7. Соотношение средней заработной платы.

7.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга рассчитывается исходя из таблицы:

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

№ п/п Группы по оплате труда руководителя ДОО Предельный уровень 1 Группа 1 В кратности 6

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 7

7.2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ДОО, заключающих трудовой договор, определены в соответствии с требованиями статьи 145 Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера ДОО определяется администрацией Приморского района Санкт-Петербурга, осуществляющей функции и полномочия учредителя, в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации; нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

В соответствии со статьей 349.5.- Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-

телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, организаций.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации, предусмотренной частью первой настоящей статьи, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в части первой настоящей статьи, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате лиц, указанных в части первой настоящей статьи, и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации".

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров применяются с 1 января 2017 года.

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

№ 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

* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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 государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся 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). Форма тарификационного списка определена Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года N 1863-р

"Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию".

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

10. Штатное расписание.

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

10.2. Форма штатного расписания определена Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года N 1863-р "Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию."

11. Система оплаты труда.

11.1. Заработная плата работников ДООУ формируется из следующих составляющих:

- должностной оклад (согласно трудовому договору);
- оплата дополнительных видов работ, в том числе, не входящих в круг основных обязанностей работников;
- компенсационные выплаты;
- доплаты;
- стимулирующие выплаты;
- надбавки;
- премии;
- материальная помощь.

11.2. Указанные доплаты и надбавки, а также премии выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных Положением. Работодатель вправе устанавливать новые виды доплат и иных стимулирующих выплат путем внесения изменений в настоящее Положение.

11.3. Выплата заработной платы в ДООУ производится в денежной форме в рублях РФ. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Заработная плата работнику выплачивается каждые полмесяца не реже двух раз в месяц (ст. 136 ТК РФ). При выплате заработной платы, работнику выдается расчетный листок, что является извещением в письменной форме (ст. 136 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размерах иных начисленных сумм, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размерах произведенных удержаний;
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

11.4. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 27 числа, за вторую половину месяца 12 числа следующего месяца. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца определяется соглашением администрации ДООУ с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако он не должен быть ниже тарифной ставки за отработанное время (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 08.09.2006 № 1557-6; пост. Совета Министров СССР от 23.05.1957 № 566). При определении размера аванса учитывается фактически отработанное работником время, то есть устанавливать аванс и окончательный расчет пропорционально отработанному времени. Новые сотрудники получают зарплату каждые полмесяца. Первая выплата новому сотруднику производится 12-го числа пропорционально отработанному времени, далее он получает заработную плату на общих условиях.

11.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Работодатель осуществляет следующие виды удержаний:

- Удержания, производимые Работодателем в свою пользу в силу тех обязанностей, которые несет перед ним работник;

- Удержания для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы);

- Удержания для погашения задолженности перед третьими лицами (алименты, выплата по исполнительным листам и др.).

11.6. 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 допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

11.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в трехдневный срок со дня увольнения работника.