

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 9 комбинированного вида  
Колпинского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
ГБДОУ детского сада № 9  
Колпинского района СПб  
Протокол № 2  
От «27» 12 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий

ГБДОУ детского сада № 9  
Колпинского района СПб  
М.В.Шкуратова  
Приказ № 183  
От «31» 12 2019 г.



СОГЛАСОВАНО  
Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада № 9  
Колпинского района СПб  
Протокол № 2  
От «13» 12 2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

*Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 9 комбинированного вида  
Колпинского района Санкт-Петербурга*

РАЗРАБОТАНО  
Советом  
Образовательного учреждения  
ГБДОУ детского сада № 9  
Колпинского района СПб  
Протокол № 2  
от «18» 11 2019 г.

Санкт-Петербург, г. Колпино  
2019г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 комбинированного вида Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) устанавливает единые принципы оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 комбинированного вида Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – организация) с учетом специфики организации труда и его оплаты в организации.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (в ред.04.06.2014);
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Законом Санкт-Петербурга "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" от 22.11.2011 N 728-132 (ред. от 11.10.2012) "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 09.11.2011);
- Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями на 08.12.2016г);
- Законом Санкт-Петербурга от 29.11.2019г. № 614-132 "О бюджете Санкт-Петербурга на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 гг.";
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 "О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений»;
- другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.3. В Положении используются следующие термины и понятия:

**«Организация»** – Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 9 комбинированного вида Колпинского района Санкт-Петербурга;

**«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 настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

**«Заработная плата»** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

**«Молодой специалист»** - работники организации, 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 организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с организацией, являющимся основным местом работы;

**«Премия»** - поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

**«Система оплаты труда»** - применяемый в организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, 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;

**«Тарифная ставка»** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**«МРОТ»** - устанавливаемый федеральным законом (или законом субъекта РФ) минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за единицу времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности);

**«Норма труда»** - мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.;

**«Эффективный контракт»** - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

**«Трудовой договор»** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

**«Трудовые отношения»** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

**«Условия труда»** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

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

1.4. Цели применения настоящего Положения:

- установление гарантированной части оплаты труда работников организации;
- унификация подходов к формированию оклада работников организации;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников, его профессионально-квалификационной структуры;
- обеспечение выплат заработной платы и иных выплат работникам.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с организацией на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного организацией с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе организации при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

1.7. Оплата труда работников организации, 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 соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.8. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников (Общего собрания работников ГБДОУ №9 )

1.9. Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации компенсационного характера, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, а также стимулирующего характера, устанавливаются исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

1.10. Организация 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). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами организации, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных

исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

1.11. Работникам организации, за исключением руководителя, 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.

1.12. Учет фактически отработанного времени работниками организации ведется в электронном табеле учета использования рабочего времени. Порядок ведения и движения табеля, а также список ответственных лиц устанавливается соответствующим Приказом по организации.

1.13. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.14. Размер заработной платы работников организации определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, повышающих коэффициентов к базовому окладу, профессионального уровня.

1.15. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы на указанный работником счет в банке, не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (25 числа текущего месяца – выплата аванса, 10 числа следующего месяца – заработная плата). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, в январе месяце выплата заработной платы за декабрь производится до 15 числа.

1.16. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

1.17. Введение в организации системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.18. Если какой-либо из пунктов настоящего Положения вступает в противоречие с действующим законодательством, организация руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.

1.19. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом организации с учетом мнения Общего собрания работников организации и утверждается заведующим организации.

1.20. Положение вступает в силу со дня его утверждения руководителем организации и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

## 2. Источники средств для выплаты заработной платы

2.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда организации.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников организации осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетом, подушевым нормативом, количеством воспитанников, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

2.3. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за производственные результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников организации при исполнении ими трудовой функции.

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

2.5. При формировании ФДО работников организации, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При формировании ФДО по вакантным должностям учитывается коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

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

**ФНД = (ФДО + ФС) x Кнд**, где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

2.7. Фонд оплаты труда формируется для следующих выплат:

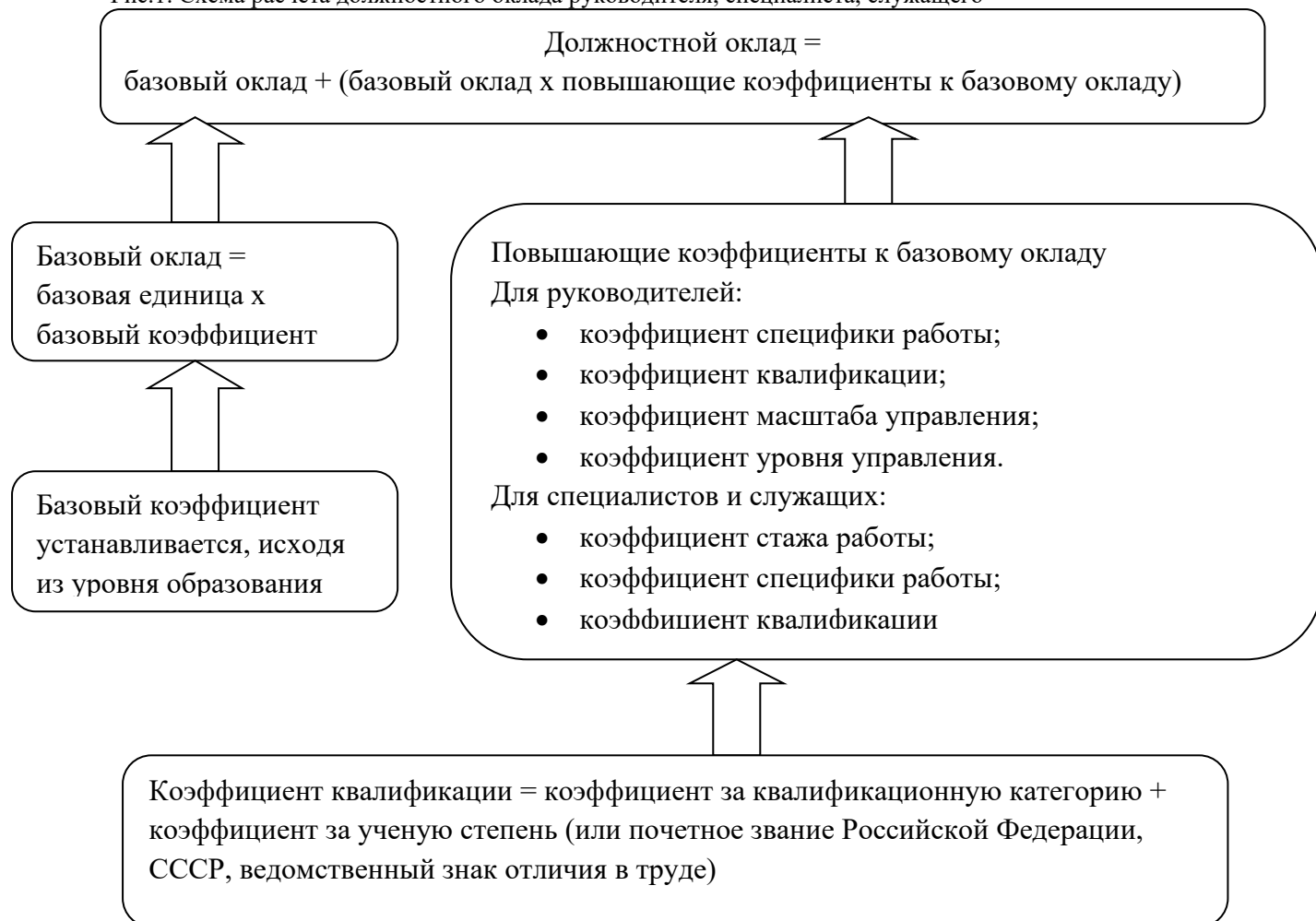
- должностной оклад (тарифная ставка) - фиксированное вознаграждение;
  - премии, материальная помощь в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 9;
  - персональные надбавки и доплаты в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 9;
  - персональные стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о критериях эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 9;
  - компенсационные выплаты;
  - прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ).
- При выполнении условий, установленных действующим законодательством РФ, к расходам на оплату труда также относятся суммы платежей (взносов) в соответствии с частью 2 статьи 12 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и

территориальные фонды обязательного медицинского страхования». Указанные выше выплаты осуществляются в случаях и порядке, предусмотренном настоящим Положением, другими локальными актами в части оплаты труда, и действующим законодательством РФ.

### 3. Основные условия системы оплаты труда

3.1. Оплата труда руководителей, специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих организации производится на основе Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» и схемы расчета должностных окладов.

Рис.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего



На формирование должностного оклада работника в первую очередь влияет **базовый оклад**, который исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

Где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.



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
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
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 единица	Базовая единица

Основой формирования системы оплаты труда является **базовая единица**, согласно ст.5 Закона от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга». Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

### 3.1.1. **Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации**

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.

Должностной оклад руководителя исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

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.

***Повышающие коэффициенты:***

• ***Коэффициент специфики работы (К3)***

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

• ***Коэффициент квалификации (К4)***

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256

• Высшая категория – 0,35

• Первая категория – 0,20

• Почетные звания Российской Федерации, СССР:

- «Заслуженный...» - 0,30

- «Народный...» - 0,40

• Ведомственные знаки отличия в труде – 0,15

• ***Коэффициент масштаба управления (К5)***

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 Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Установление группы оплаты труда и специфики работы определяется Распоряжением администрации Колпинского района Санкт-Петербурга.

• - 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 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Группа 4	
Уровень 1 - руководители	0,50
Уровень 2 – заместители руководителей	0,30

• **Коэффициент уровня управления (К6)**

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

Уровень 1 - руководители	0,70
Уровень 2 - заместители руководителей	0,50

**Должности руководителей организации, относящиеся к различным уровням управления**

Уровень управления	Должности
Руководитель 1 уровня	Заведующий ГБДОУ № 9
Руководители 2 уровня	Заместитель заведующего по УВР Заместитель заведующего по АХР

**3.1.2. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации**

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

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}, \text{ где:}$$

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:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}, \text{ где:}$$

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.

### ***Повышающие коэффициенты***

#### ***• Коэффициент стажа работы (К2)***

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256

#### ***Коэффициент стажа (К2)***

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп:

- Стаж работы от 0 до 2 лет – 0,00 (для молодых специалистов – 0,33) /0,05
- Стаж работы от 2 до 5 лет – 0,45 /0,10
- Стаж работы от 5 – 10 лет – 0,46 /0,15
- Стаж работы от 10 до 20 лет – 0,48 /0,20
- Стаж работы более 20 лет – 0,50 /0,25

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

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

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», в размере 0,15;

Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

#### ***• Коэффициент специфики работы (К3)***

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

- Помощники воспитателей, участвующие в реализации образовательных программ – 0,30
- Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу – 0,60
- Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие

должность воспитателя детского сада – 0,20

- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием – 0,01
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации «бакалавр» – 0,01
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним профессиональным образованием – 0,012
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним общим образованием – 0,013
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием – 0,013
- **Коэффициент квалификации (К4)**

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 № 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 Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

- Высшая категория – 0,35
- Первая категория – 0,20

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 от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

- Почетные звания Российской Федерации, СССР:  
- «Заслуженный...» - 0,30  
- «Народный...» - 0,40
- Ведомственные знаки отличия в труде – 0,15

### **3.2. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих**

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$T_c(o) = B \times T_k$ , где:

$T_c(o)$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты

труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

***Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих***

• ***Коэффициент специфики работы***

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.

При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих организации оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки:

***Тарифная сетка 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

• ***Коэффициент квалификации***

***Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга***

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15
(Пункт в редакции, введенной в действие с 5 января 2016 года <u>Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года N 904-186</u> , распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.			

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 от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений 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:

$Tc(o) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k$ , 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 от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

Kc - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

Kk - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера и мер социальной поддержки**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

4.2.1. 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.

4.2.2. 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.

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

трудовым договором в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада работников).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

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.

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 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

4.2.3. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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 определяются трудовым договором.

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

#### **4.3. *Иные компенсационные выплаты и меры социальной поддержки***

4.3.1. Выплаты транспортных расходов, связанных с приобретением месячных проездных билетов, работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер (в соответствии со ст. 168 ТК РФ), осуществляется на основании авансового отчета по чекам, подтверждающим приобретение месячных проездных билетов.

4.3.2. В соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» установлены следующие дополнительные меры социальной поддержки:



- ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий - педагогическим работникам государственных образовательных учреждений;

- ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками образовательных учреждений.

- денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга - педагогическим работникам государственного образовательного учреждения и медицинским работникам, для которых государственные образовательные учреждения являются основным местом работы.

4.3.3. В соответствии с приложением 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 *молодым специалистам* устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу. 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:

Денежные выплаты молодым специалистам	Размер выплат, руб.
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

## **5. Условия установления стимулирующих выплат, доплат за дополнительную работу**

5.1. Порядок и условия установления стимулирующих выплат педагогическим работникам за эффективность деятельности определяются Положением о критериях эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 9; Положением о комиссии по оценке качества эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 9.

5.2. Порядок и условия установления других стимулирующих выплат работникам ГБДОУ № 9 определяются Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 9.

## **6. Заключительные положения**

- 6.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации, согласуется с администрацией Колпинского района Санкт-Петербурга, включает в себя все должности организации.
- 6.2. Для выполнения работ, связанным с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающие должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящий доход деятельности.
- 6.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 6.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджетных учреждений, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ №9.
- 6.5. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке установления надбавок работникам, организующим проведение платных образовательных услуг в ГБДОУ №9.
- 6.6. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются решением Педагогического совета организации с учетом мнения Общего собрания работников организации и утверждаются приказом заведующего организации.