

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий ГБДОУ №142

Т.М. Савенкова
Т.М. Савенкова

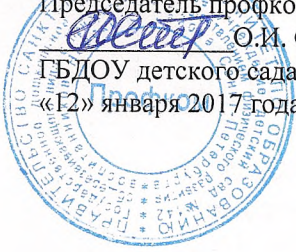
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

О.И. Степанова
О.И. Степанова

ГБДОУ детского сада № 142

«12» января 2017 года



ПРИНЯТ:

Решением

Управляющего совета

ГБДОУ детского сада № 142

Невского района Санкт-Петербурга

Протокол от 12.01.2017 г. № 2

СОГЛАСОВАНО:

Общим собранием трудового коллектива

ГБДОУ детского сада № 142

Протокол от 12.01.2017 №1

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

ГБДОУ детского сада № 142 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт - Петербург
2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №142 общеразвивающего вида Невского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 (ред. от 09.10.2017) "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся", региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2018 год» от 20 сентября 2017 г., Законом «О бюджете Санкт-Петербурга на 2018 год и на плановый период 2018 и годов» от 7 декабря 2016 г., приказом от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени нормам часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБДОУ детского сада № 142 общеразвивающего вида Невского района Санкт-Петербурга, реализующего образовательные программы дошкольного образования.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии в образовательном учреждении),

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников устанавливается законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга на 2018 год и на плановый период 2019-2020 годов» и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

- **базовый коэффициент (К1)** - относительная величина, зависящая от уровня образования и при
меняемая для определения базового оклада;

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

К2 - коэффициент стажа работы;

К3- коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5- коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

- **должностной оклад** - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым

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

- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) - работников государственных организаций формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

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

- **фонд ставок рабочих** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда рабочих;

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

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

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

Базовый коэффициент

Уровень образования	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее профессиональное 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	1,3	1,3	1,3

Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании 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

2. СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

2.1. Основные условия оплаты труда

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

2.1.1. Коэффициент стажа (К2)

Стаж работы	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
Стаж работы от 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
Стаж работы от 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
Стаж работы от 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
Стаж работы от 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33	0,05

2.1.2. Коэффициент специфики работы (К3)

Категория работников	Размер
Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтверждаемое 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
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20

Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01
• высшее аспирантура, магистр, специалист, бакалавр, среднее специальное, начальное профессиональное образование	0,11
• среднее (полное) общее образование	

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

2.1.3. Коэффициент квалификации (К4)

Квалификационная категория	Руководители	Специалисты
Высшая	0,35	0,35
Первая	0,20	0,20
Вторая	0,15	0,15
За ученую степень:		
доктор наук	0,40	0,40
кандидат наук	0,35	0,35
Почетные звания Российской Федерации:		
"Народный учитель"	0,40	0,40
"Заслуженный..."	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за учёную степень или с коэффициентом за почётное звание российской федерации СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почётное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

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

2.1.4 Уровень управления образовательным учреждением.

Уровень управления	Должности
Руководитель 1-го уровня	Заведующий
Руководитель 2-го уровня	Заместитель заведующего, главный бухгалтер
Руководитель 3-го уровня	Шеф-повар

2.1.4.1. Коэффициент масштаба управления (К5)

Уровень 1	0,8
Уровень 2	0,6
Уровень 3	0,4

При определении коэффициента масштаба управления руководителям государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливается группа.

Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
2	3	4	5	6
Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

2.1.4.2. Коэффициент уровня управления (К6)

Уровень 1	0,7
Уровень 2	0,5
Уровень 3	0,3

3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ

3.1. Должностной оклад руководителя

Исчисляется по формуле:

$O_{рук} = B_o + B_o * K_3 + B_o * K_4 + B_o * K_5 + B_o * K_6$, где

$O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя;

B_o - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

3.2. Должностной оклад работника категории «специалист»

Исчисляется по формуле:

$O_{сп} = B_o + B_o * K_2 + B_o * K_3 + B_o * K_4$, где

$O_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста;

B_o - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

3.3. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП)

$O_{с} = B_o + B_o * K_2 + B_o * K_3 + B_o * K_4$, где

$O_{с}$ - размер должностного оклада специалиста;

B_o - величина базового оклада*;

K_2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации

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

3.4. Оплата труда работников, отнесённых к профессиям рабочих.

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

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

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$Tc(o) = B \times Tk + B \times Kc + B \times Kk$, где:

Tc(o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего; B - размер базовой единицы;

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

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

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

3.5. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных 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 учреждений Санкт-Петербурга за исключением руководителей, отвечающим 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 учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трёх лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы.

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

3.7. Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных

образовательных организациях Санкт-Петербурга, находящимся в штате образовательного учреждения.

Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, в месяц, руб.
Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
Специалисты со средним медицинским образованием	2600

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ (ФНД)

4.1. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за сложность, напряжённость и высокое качество работы;
- стимулирующие выплаты.

4.1.1. Стимулирующие выплаты руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления образованием по подчинённости учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учётом оценки деятельности учреждения.

4.1.2. Размер доплат и надбавок устанавливается решением комиссии по рассмотрению установления доплат и надбавок в пределах утвержденного надтарифного фонда оплаты труда на текущий учебный год.

4.1.3. Распределение стимулирующей надбавки педагогическим работникам осуществляется Комиссией 1 раз в месяц (за предыдущий месяц). Стимулирующая надбавка педагогическим работникам ГБДОУ определяется в соответствии с «Положением о стимулирующих надбавках за показатели эффективности деятельности педагогических работников».

4.1.4. Распределение надбавок и доплат по критериям качества деятельности всех работников осуществляется Комиссией 2 раза в год (на 1 сентября, на 1 января). Надбавки и доплаты по критериям качества работы сотрудникам ГБДОУ определяется в соответствии с «Положением о надбавках и доплатах по критериям оценки качества труда работников».

5. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы (с 1 января 2018 года в размере 17000 рублей), без учёта компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге Трёхсторонней Комиссией. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности, включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат:

- за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)

5.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы определяется для руководителя, заместителей, главного бухгалтера нормативными правовыми актами субъектов РФ.

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в соответствии со ст. 131.