

Государственное бюджетное дошкольное учреждение детский сад № 279 -  
Московского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО**

Решением общего собрания работников  
ГБДОУ детский сад №279 Московского  
района Санкт – Петербурга  
Протокол № 2 от 01.11.2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Заведующий ГБДОУ**



Московского района  
Санкт - Петербурга  
Л.И. Милошук  
Приказ от 03.11.2017  
№ 13-3

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

выборного органа первичной профсоюзной  
организации учтено  
Протокол № 9 от 03.11.2017

Председатель профсоюзного комитета

 Е.А. Олейникова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКО ГОСУДАРСТВЕННОГО**  
**БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 279 МОСКОВСКОГО РАЙОНА**  
**САНКТ- ПЕТЕРБУРГА**

2017год

## 1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Применяемые в Положении « О системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №279 Московского района Санкт-Петербурга» (далее – Положение) термины означают:

«ГБДОУ» – Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №279 Московского района Санкт-Петербурга;

«**Базовый оклад**» - размер базового труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

«**Повышающий коэффициент**» - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

«**Базовая единица**» - единица, применяемая 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); «**Базовый коэффициент**» - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

«**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;

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

«**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**» - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

«**Надбавки**» - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер;

«**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.;

**«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 ГБДОУ 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 и 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;

**«ТК РФ»** - «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

**«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 и 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;

**«Фонд оплаты труда»** (далее – ФОТ) – работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируются исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

ФОТ–фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок работников и фонда надбавок и доплат;

**«Фонд должностных окладов»** (далее - ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

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



## 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №279 Московского района Санкт-Петербурга с учетом специфики организации и труда и его оплаты в ГБДОУ.

2.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами организации:

□ главами 20 и 21 Трудового кодекса РФ (с изменениями и дополнениями),

□ Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», □ Федеральным законом от 04.07.2003 № 95-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (в ред. 25.11.2013),

□ Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (вред. 14.10.2014),

□ 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» (вред.04.06.2014),

□ Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации и государственной социальной политики»

□ Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 13.03.2014, 25.12.2015), □ Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 (вред.28.12.2012, с изменениями на 16.02.2016) «Социальный кодекс» (Принят ЗССПБ 09.11.2011),

□ Законом Санкт-Петербурга от 02.12.2015 № 747-145 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов»,

□ Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»,

□ Распоряжением правительства РФ от 26.11.2012 №2190 «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»,

□ Федеральный закон от 03.07.2016 г № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Вступил в силу 04.07.2016 г (новая редакция ст. 145 ТК РФ); □ Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»,

- Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (вред.15.10.2014),
  - Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений»,
  - Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга».
  - Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических , медицинских фармацевтических работников и работников культуры»
  - Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 № 1863-Р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию
  - Приказом Минобнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
  - Распоряжением Комитета по образованию от 13.07.2007 № 1128-р «Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»
  - Приказ Минобнауки 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»
  - Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год от 12 сентября 2016
  - Письмо Комитета Финансов Санкт-Петербурга от 02.02.2017 № 02-17-658/17-0-0
  - и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.
2. Система оплаты труда в ГБДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, применяемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и настоящим положением.
- 2.4. Цели применения настоящего Положения:
- повышение мотивации к качественному труду всех работников ГБДОУ;

- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей;
- привлечение молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня; достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

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

2.6. 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.

2.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ОУ 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 ГБДОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.8. Учет фактически отработанного времени работниками ГБДОУ ведется и фиксируется в электронном и бумажном виде табеля учета использования рабочего времени. Порядок ведения и движения табеля, а также список ответственных лиц устанавливается соответствующим Приказом по ГБДОУ.

2.9. 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».

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

2.11. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы на банковские пластиковые карты, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами внутреннего трудового



распорядка. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

2.13. Положение разрабатывается администрацией ГБДОУ, обсуждается, корректируется и согласовывается на Общем собрании работников Образовательного учреждения и утверждается заведующим ГБДОУ.

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

2.15. Если какой-либо из пунктов настоящего положения вступает в противоречие с действующим законодательством, ОУ руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.

### **3. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

3.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат

работникам:  должностной оклад;

стимулирующие выплаты в соответствии с Положением « О порядке материального стимулирования работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №279 Московского района Санкт-Петербурга»

персональные надбавки, премии в соответствии Положением «О порядке материального стимулирования работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 279 Московского района Санкт-Петербурга»

компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;

прочие гарантии 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» (в ред.04.06.2014). Указанные выше выплаты осуществляются в случаях и порядке, предусмотренном настоящим Положением и действующим законодательством РФ.

#### 4 ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Должностной оклад = Базовый оклад + (K1 \*повышающие коэффициенты к базовому окладу)

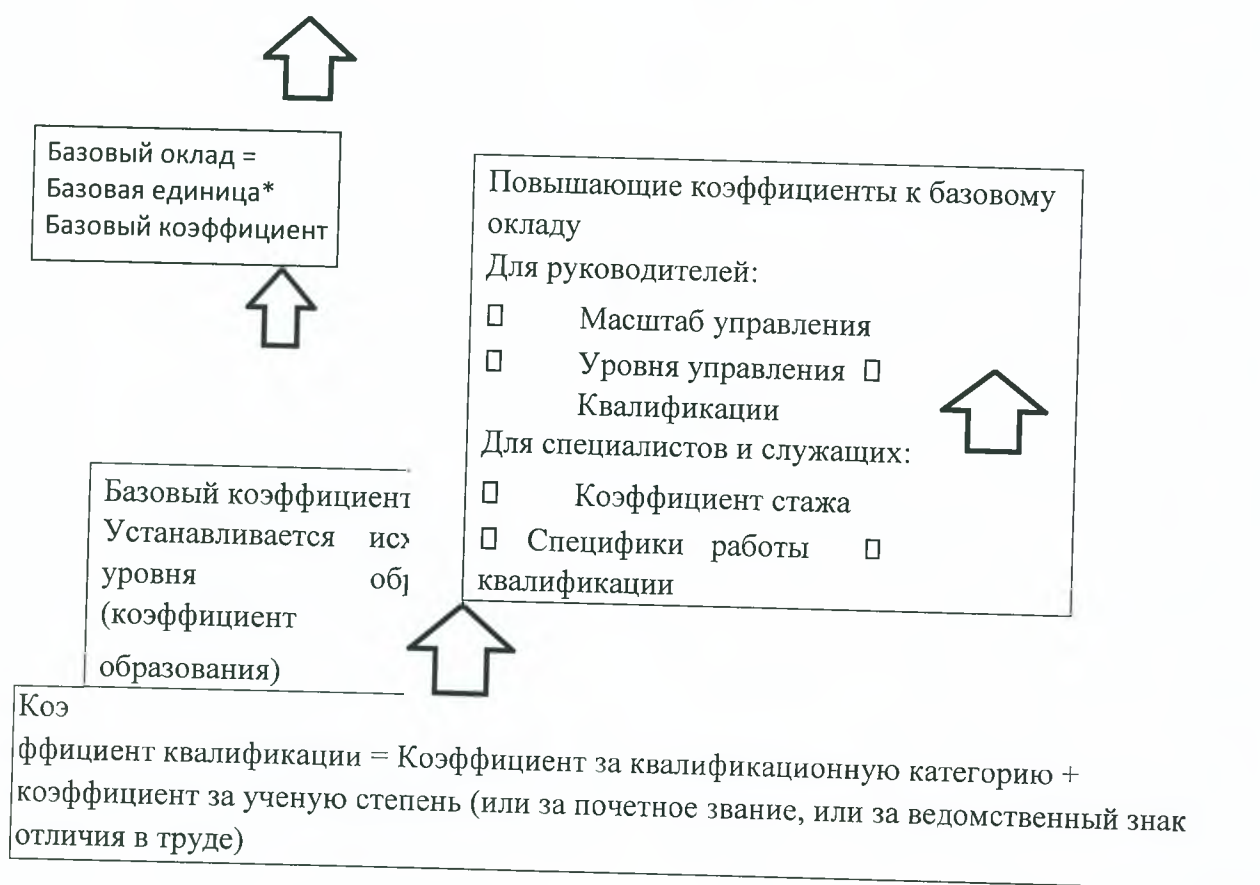


Рис.1.Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего

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.

Основой формирования системы оплаты труда является базовая единица, согласно ст. 5 Закона от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями).



Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год.

Коэффициент уровня образования (базовый коэффициент) устанавливается по шести направлениям:

- высшее образование (магистр, специалист)– 1,5;
- высшее образование (бакалавр)– 1,4;
- среднее профессиональное образование (специалист среднего звена)-1,3;
- среднее профессиональное образование (кв. рабочие, служащие)- 1,28
- среднее общее образование– 1,04;
- основное общее образование– 1,00 (базовая единица)

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.
- За почетные звания Российской Федерации, СССР: «заслуженный...» □ За ведомственные знаки отличия в труде.

Коэффициент стажа (К2) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается по пяти группам:

- 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

Коэффициент специфики работы (К3) устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

- Помощники воспитателей, участвующие в реализации образовательных программ– 0,30
- Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу– образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу– 0,50
- 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 устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за почетное звание РФ, СССР (народный, заслуженный) или коэффициентом за ведомственный знак отличия. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимых в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.03.2010г № 209 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений. Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

- Высшая категория - 0,35
- Первая категория - 0,20
- Вторая категория - 0,15
- почетные звания Российской Федерации, СССР «заслуженный...» - 0,30;
- ведомственные знаки отличия в труде - 0,15.

Коэффициент квалификации для категории работников «рабочие», устанавливается только по рабочим основаниям, о которых упоминалось при расчете коэффициента квалификации для специалистов, но при этом применяются другие повышающие коэффициенты:

Должностной оклад = базовая единица × тарифный коэффициент
--



устанавливается для восьми разрядов оплаты труда (от 1,28 до 1,49) Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с ЕТКС с 1-го по 6-й разряд. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки

для рабочих имеющих, почетные звания и ведомственные знаки отличия в труде и занятых на работах с особыми условиями труда тарифная ставка (оклад) 2 = тарифная ставка (оклад) + базовая единица × повышающие коэффициенты

е коэффициенты:  
• специфики работы, за обслуживание

• квалификации:

групп компенсирющей направленности;  
или за почетное звание;  
или за ведомственные знаки отличия

При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих ГБДОУ Санкт – Петербурга оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки (рис.2).

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

Рис.2.Схемарасчета должностного оклада (тарифной ставки) рабочего.

**Отнесение должностей руководителей к различным уровням управления**

Уровень управления (K5)	Должности
Руководители 1 -уровня	Руководитель образовательного учреждения (заведующий)
Руководители 2 -уровня	Заместитель руководителя (заведующего) образовательного учреждения;
Руководители 3-уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением: столовой – шеф-повар и хозяйством).

Должностной оклад работника категории «Руководитель» исчисляется по формуле:

Орук = Бо + Бо \* К4 + Бо \* К5 + Бо \* К6 Где:  
 Орук– размер должностного оклада руководителя; Бо – величина базового оклада;  
 К4– коэффициент квалификации работника; К5– коэффициент масштаба управления;  
 Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 1к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016№ 256;  
 К6– коэффициент уровня управления  
 Размер коэффициента (К6) устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016№ 256;  
 При исчислении заработной платы руководителя ГБДОУ, его заместителей, а так же руководителей структурных подразделений применяется повышающий коэффициент масштаба управления в соответствии с группой по оплате труда, которая устанавливается распоряжением администрации Адмиралтейского района на каждый финансовый год.



**Должностной оклад работника категории «Специалист» исчисляется по формуле:**

$Осп = Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо * К4$  Где:

Осп – размер должностного оклада специалиста; Бо – величина базового оклада;

К2– коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); К3– коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации. **Должностной оклад работника**

**категории «Служащие» исчисляется по формуле:**

$Ос = Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо$

$* К4$  Где:

Ос -размер должностного оклада служащего; Бо – величина базового оклада;

К2– коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); К3– коэффициент специфики работы; К4– коэффициент квалификации.

**Формирование фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) по всем категориям работников ГБДОУ (руководители, специалисты, служащие, рабочие) состоит из:

- фонда должностных окладов (руководители, специалисты, служащие)- ФДО (средства предусматриваются на год согласно штатному расписанию); □ фонд ставок рабочих–ФС.

- Фонда надбавок и доплат– ФНД. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$  где ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО– фонд должностных окладов;

Кнд–коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается локальным нормативным актом по учреждению.

ГБДОУ самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплаты и надбавки руководителю ГБДОУ устанавливаются на основании распоряжения администрации Адмиралтейского района Санкт Петербурга.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

- Компенсационные выплаты;
  - Доплаты;
  - Надбавки;
  - Стимулирующие выплаты педагогическим работникам;
  - Премии;
  - Материальная помощь.

5.1. Формирование средств на стимулирующие выплаты сотрудникам ГБДОУ № 279 осуществляется из фонда доплат и надбавок к заработной плате сотрудников учреждения, размер которого определяется приказом по учреждению по согласованию с главой администрации Московского района Санкт-Петербурга.

5.2. Комиссия ГБДОУ № 279 в пределах, полученных ассигнований, самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

5.3. Материальное стимулирование специалистов, служащих и рабочих ГБДОУ №279 не является обязательной составной частью оплаты труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в учреждении и на основании приказа руководителя.

5.3.1.. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель Учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

## **6. ФОРМЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

6.1. Компенсационные выплаты – это дополнительные меры социальной поддержки работников, гарантированные законодательством.

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты</b>	<b>Фактор, обуславливающий получение выплаты</b>
Единовременная выплата молодым специалистам педагогам	В соответствии с законодательством	Работа в учреждении
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) – молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Работа в учреждении, подтверждающие проездные документы
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления для педагогических работников	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы

6.2. Доплаты – дополнительные выплаты за трудовые затраты работника, не входящие в его прямые должностные обязанности.

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты</b>	<b>Фактор, обуславливающий получение выплаты</b>
Работа контрактного управляющего	До 100% фактического оклада в зависимости от возможностей фонда экономии	Работа контрактного управляющего в соответствии с должностной инструкцией в полном объеме

Организация горячего питания для сотрудников ДОУ	До 50% фактического оклада	Ежедневное приготовление горячего питания (обед из 3-х блюд).
Работа, связанная с ведением сайта Учреждения	5% фактического оклада	Своевременное обновление информации на сайте, отсутствие замечаний надзорных органов - по факту выполненной работы
Ведение базы данных «Параграф»	5 % фактического оклада	Своевременное обновление информации, отсутствие замечаний - по факту выполненной работы
Работа по ведению дел ГО и ЧС, мобилизационной подготовки, обеспечению противопожарной, антитеррористической безопасности, воинский учет	30 % фактического оклада	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний - по факту выполненной работы
Работа по ведению дел по охране труда	30 % фактического оклада	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний - по факту выполненной работы
Исполнение обязанностей членов контрактной службы	30% от фактического оклада	Своевременное ведение документации, выполнение плана-графика без замечаний
Участие педагогического и непедагогического персонала в мероприятиях ДОУ(выступление в качестве персонажей, ведение праздника, ведение родительского собрания)	5% от фактического оклада	Фактическое исполнение
Активное участие в подготовке к мероприятиям ДОУ(помощь в оформлении костюмов, пошив костюмов, организация декораций, изготовление атрибутов для праздников,	5% от фактического оклада	Фактическое исполнение



составление плана, конспекта родительского собрания, участие в организации родительского коллектива		
Участие в комиссиях , рабочих группах и профсоюзе ГБДОУ	5% от фактического оклада	Приказ руководителя ГБДОУ, фактическое исполнение Единая выплата

6.3. Надбавки – дополнительные выплаты за особые условия труда по своей должности.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За вредные условия труда	Повара – 12%	По результатам оценки труда(Аттестация рабочих мест )

6.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

- Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга.(распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от от 09.09.2013 № 2071-р.)

N п/п	Показатель	Индикатор критерия	Значения критерия	Весовой коэффициент показателя
1	Уровень овладения воспитанником ОУ (группы ОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Соотношение количества воспитанников группы (ОУ), овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы (ОУ) на период 01.09.20.....г.; 01.06...20...г. Результат педагогической диагностики	До 100% - 3,0 бала 50% - 1,0 балла

2	Посещаемость воспитанниками ДОУ (группу ДОУ)	Доля воспитанников, фактически посещающих ДОУ (группу ДОУ)	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ДОУ (группы ДОУ)	100% - 3,0 50% - 1,0 балла Меньше 50%- 0 балла
3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников ОУ (группы ОУ)	Средний показатель заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО) за последние 0.5 года	Снижение более 10 %	1,0 балл
			на том же уровне	0 балла
4	Отсутствие травм у воспитанников ОУ (группы ОУ) во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса	Отсутствие травм	2,0 балла
5	Участие воспитанников ДОУ (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	уровень ДОУ	До 100%	3,0 балла
			До 50 %	1,0 балла
		районный уровень	До 100%	3,0 балла
			До 50 %	1,0 балла
		городской уровень	До 100%	3,0 балла
			До 50 %	1,0 балла
6	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога	<b>Организация мероприятий</b> для родителей (открытые занятия, мастер-классы, проекты и т.п. с подтверждением – фото, лист регистрации, отзывы)  <b>- кроме утренников, родительских собраний</b>	3,0 балла
			Участие родителя в акциях ДОУ	2,0 балла
			Участие родителя в акциях района	2,0 балла
			Благодарственные отзывы от родителей за качество работы педагогических кадров ( ДОУ, отдел образования, Комитет по образованию)	2,0 балла

			участие педагога в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	2,0 балла
7	Создание портфолио	Инновационный подход в работе с родителями	Возрастной группы	1,0 балла
			Создание портфолио на каждого воспитанника (выявление интересов, талантов, и т.д.)	3,0 балла
8	Подготовка сообщения педагогом обучающего (консультативного) характера на мероприятиях внутрифирменного обучения детского сада	Сообщение обучающего характера	С использованием практического материала (открытое занятие для педагогов, видеоматериал, презентация)	3,0 баллов
				Зачитывание материала
9	Наставничество	Осуществление педагогической помощи работникам с опытом работы педагогической деятельности до 3-х лет(трех)	помощь в подборе методического материала, оснащения развивающих зон, конспекты консультаций, <b>аналитические справки в конце работы – ежемесячно, заявление наставника (воспитателя) на 01.09.20....,приказ руководителя ГБДОУ</b>	3,0 баллов
10	10. Участие педагога ДОУ в районных, городских, общероссийских мероприятиях	Участие в конкурсах	Городской уровень	3,0
			районный уровень	3,0
		Участие в методических объединениях района	Общероссийский уровень	3,0
			1-3 раза в месяц	1,0



11	Своевременное и качественное оформление документации группы ОУ	Наличие, своевременно и качественно оформленной документации группы ОО	без замечаний	3,0 балл
			1-2 замечания	2,0 балла
12	Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности	Изготовление педагогом игровых и методических пособий (наглядный, раздаточный материал, оснащение развивающих зон по 5-ти образовательным областям) в соответствии с годовым планом ГБДОУ	100% - выполнено	3,0 балла
			75% - выполнено	2,0 балла
			50% - выполнено	1,0 балла
13	13.Дополнительное образование для воспитанников	Организация дополнительного образования (кружковая деятельность)	До 100% участников (посещающих)	3,0 балла
			До 50% участников (посещающих)	1,0 балла
11	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога	отсутствие жалоб	1,0 балл
			обоснованная жалоба	- 10 баллов
			благодарственные отзывы	1,0 балла
			создание страницы на официальном сайте учреждения	1,0 балла
			периодическое обновление, дополнение страницы на официальном сайте учреждения	1,0 балла по факту выполненной работы
			Страница не обновляется	- 3 балла

			за каждое мероприятие для родителей (открытые занятия, мастер-классы, проекты и т.п. с подтверждением – фото, лист регистрации, отзывы)	3,0 балла
			участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	1,0 балла
Итого максимальное количество баллов на 1-го педагогического сотрудника				<b>76 балла</b>

#### 6.5. Премии.

В качестве критериев для определения размеров премиальных выплат учитывается:

- соблюдение норм трудовой дисциплины за квартал – до 50 % от фактического оклада;
- за качество работы непедагогическому персоналу до 50 % от фактического оклада;
- за активное участие в общественных мероприятиях ГБДОУ № 300 до 50 % от фактического оклада;
- премирование работников учреждения к юбилейным датам и государственным праздникам до 100% от фактического оклада;
- по результатам года 1 раз в год – до 100%
- стаж работы в учреждении от 5 лет 1 раз в год – до 100%

#### 6.6. Материальная помощь.

- Материальная помощь при несчастном случае с работником или членом семьи – в размере до 100 % от должностного оклада;
- Материальная помощь на рождение ребенка- до 100 % от должностного оклада;
- Материальная помощь на рождение ребенка- до 100 % от должностного оклада;
- Материальная помощь ко дню бракосочетания- до 100 % от должностного оклада;
- Материальная помощь на рождение ребенка- до 100 % от должностного оклада;
- Дорогостоящее лечение – в размере до 50% от должностного оклада.

##### 6.6.1. Материальная помощь выплачивается на основании:

- Письменного заявления работника на имя руководителя
- Письменного ходатайства заместителя руководителя Учреждения (АХЧ, УВР);
- При предоставлении сотрудником соответствующих документов (справок, свидетельств и т.д.)

6.6.2. Материальная помощь производится по приказу руководителя Учреждения, не чаще 1 раза в год.

6.7 К распределению за текущий месяц берется сумма, получаемая путем сложения плановой суммы стимулирующего фонда и сложившейся экономии фонда заработной платы Учреждения.

6.8 Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников и других работников Учреждения, включая внутренних совместителей.

6.8.1. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

6.9. Вновь поступившим педагогическим сотрудникам стимулирующие выплаты по п.2.4. настоящего положения выплачиваются по истечению 3 месяцев (за квартал) по результатам деятельности в соответствии с критериями эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга. (распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от от 09.09.2013 № 2071-р.).

6.9.1. Педагогическим сотрудникам, отсутствующим по причине больничного листа или отпуска (включая учебный, ежегодный, без сохранения заработной платы), стимулирующие выплаты по п.2.4. настоящего положения выплачиваются прямо пропорционально отработанному времени (за квартал) по результатам деятельности в соответствии с критериями эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга. (распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р.).

## **7. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УМЕНЬШЕНИЯ РАЗМЕРА ИЛИ ЛИШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ВСЕМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ)**

3.1. За нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка – 100%;

- при наличии действующих дисциплинарных взысканий (регулярные опоздания на работу, прогул, нетрезвое состояние и т.д.);

3.2. При наличии случаев детского травматизма – 100%;

- по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком;

3.3. При наличии обоснованных жалоб от родителей воспитанников – 100%;

- при поступлении обоснованных жалоб на действия работника (в ДООУ, администрацию района, администрацию города);

3.4. За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей

- при наличии нарушений по результатам проверок

- администрации Учреждения- 50%

контролирующих или надзорных служб – 100%

- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима- 50%
- при халатном отношении к сохранности материально-технической базы и ресурсам (тепло-, водо-, энерго-)- 50%
- за нарушение этики общения в трудовом коллективе -50%
- при халатном отношении педагогического персонала:

- оставление детского коллектива без присмотра воспитателя- 100%

- страница сайта ДООУ не обновляется-50%

- при отсутствии документации, ведение документации не в соответствии



- с предъявляемыми требованиями-50%
- за нарушение техники безопасности при оформлении развивающей среды в групповых, раздевальных, спальнях и туалетных помещениях-50%
- за нарушение содержания кладовых и пожарных выходов-50%
- за нарушение теплового режима( закрытие дверей на лестничный проем)-50%