

ПРИНЯТО

На общем собрании

ГБДОУ детский сад № 10

Протокол № 3 от «10» 09 2017 г.

Председатель общего собрания


Ю. И. Иванова

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ

детский сад № 10


С.И. Осовская
Приказ № 772 от «10» 09 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 10
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ - ПЕТЕРБУРГА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 10 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Законодательством Российской Федерации (далее – ТК РФ), Бюджетным Кодексом РФ и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. В положении сохранены отраслевые особенности, связанные с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения, направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности дошкольного учреждения.

1.4. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности в образовательном учреждении.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

1.6. Система оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.7. Условия оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга предусматривают размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы и являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение между учреждением и работником.

1.8. Заработная плата работников ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда (далее – НСОТ), не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе единой тарифной сетки, утвержденной постановлением Правительства РФ от 14.10.1992 № 785, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от его квалификации, сложности, объема, качества и условий выполняемой им работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением между Правительством Санкт-Петербурга, общественной организацией профсоюзов «Ленинградская Федерация профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга».

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в зависимости от выполненного объема работ. Размеры заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой должности.

1.11. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- окладная система оплаты труда (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета 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;
 - базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
 - повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения 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;
 - фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся 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 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, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
 - 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 - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.
- 1.12. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".
- 1.13. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:
- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей, других педагогических работников и работников дошкольного учреждения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Размер фонда оплаты труда ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга устанавливается в пределах, утвержденных учреждению бюджетных ассигнований.

2.2. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) включает базовую часть и надтарифный фонд для установления стимулирующих выплат работникам ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть включаются:

- выплаты по установленным должностным окладам и ставкам заработной платы;
- выплаты за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов;
- выплаты за работу по совмещению;
- выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления дополнительных компенсационных выплат работникам ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга за дополнительную работу и за работу в особых (тяжелых, вредных, опасных, отклоняющихся от нормальных) условиях труда определяются ТК РФ и настоящим положением.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или процентах.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга в виде выплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей; выполнение установленных показателей стимулирования работников, выплату премий и материальной помощи.

2.5. Фонд оплаты труда ГБДОУ детский сад №10 Приморского района Санкт-Петербурга формируется по следующей формуле:

$\Phi O_{oy} = \Phi O T_6 + \Phi O T_{ct}$, где

ΦO_{oy} – размер фонда оплаты труда учреждения;

$\Phi O T_6$ – базовая часть фонда оплаты труда;

$\Phi O T_{ct}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

3. Должностные оклады руководителей образовательных организаций

3.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организаций

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 Главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга. Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$B_o = B \times K$, где:

B_o - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя.

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя.

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты: коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации; коэффициент масштаба управления; коэффициент уровня управления.

3.2.1. Коэффициент специфики работы. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.2.2. Коэффициент квалификации.

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 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

3.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в приложении 2), объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственным образовательным учреждением.

3.2.4. Коэффициент уровня управления.

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5

приложения 1.

3.2.5. Расчет должностного оклада руководителя (таблица 1) определяется по формуле:

$Орук = Бо + Бо \times К3 + Бо \times К4 + Бо \times К5 + Бо \times К6$, 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.

Таблица 1

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (заведующего) учреждения образования
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (шеф-повар, заведующий хозяйством)

4. Должностные оклады специалистов (служащих) образовательной организаций

4.1. 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. Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$Бо = Б \times К$,

где: Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1.

Для определения повышающего коэффициента уровня образования по программе подготовки специалистов среднего звена определен следующий перечень учебных заведений, окончание которых дает право на установление базового оклада воспитателям с повышающим коэффициентом уровня образования по программам подготовки специалистов среднего звена:

- все средние специальные учебные заведения (дневные, вечерние, заочные).
- средние школы с XI педагогическим классом.

4.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих).

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации.

4.2.1. Коэффициент стажа работы. 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.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением 1 устанавливается педагогическим работникам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Специалистам, не отвечающим данным требованиям, коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

4.2.2. Коэффициент специфики работы.

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга». Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

4.2.3. Коэффициент квалификации.

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 N 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. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

4.3. Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4$, где:

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

B_0 - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа работы

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$O_{с} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4$, где:

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

B_0 - величина базового оклада ;

K_2 - коэффициент стажа работы

5. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

5.1. 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 2.

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 2.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

5.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих.

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации

5.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих). Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с таблицей 2.

Таблица 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

Профессии рабочих учреждения 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.

5.2.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, 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;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 2;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 3 к положению для должностей, обеспечивающих функционирование групп компенсирующей направленности.

Перечень должностей обеспечивающих функционирование групп компенсирующей направленности в учреждении: повар, кастелянша, машинист по стирке белья, кладовщик.

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

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

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

6. Порядок отнесения к группам по оплате труда

6.1. Групп по оплате труда руководителей, определяются не чаще одного раза в год Комитетом по образованию на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления организацией (приложение 3) образовательными организациями.

6.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Комитетом по образованию.

6.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательной организации определяется по списочному составу на начало учебного года.

6.5. Для определения суммы баллов за количество групп в учреждении принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября текущего года на установленную предельную наполняемость групп.

6.6. Комитет по образованию вправе:

- относить образовательную организацию, добившуюся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

6.7. Устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителю организации, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

7. Порядок изменения размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников

7.1. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга производится в случаях:

- изменения базовой единицы
- изменение нагрузки выполняемой работы
- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.2. При появлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

8. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

8.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 ч в неделю. Рабочее время включает в себя время на проведение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

8.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

8.3. Должностные оклады работников, не перечисленных в п. 8.2 настоящего положения, в т. ч. руководителя образовательного учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за ставку заработной платы при 40-часовой рабочей неделе.

9. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

9.1. Выполнение другой части образовательной работы педагогическими работниками, осуществляется в течение рабочего времени, количество часов которого не конкретизировано.

Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с воспитательно-образовательным процессом.

9.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и может заключаться:

- в выполнении обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, проведении родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организации и оказании методической, диагностической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим), семьям, воспитывающих детей на дому и т. д.;

- подготовке к работе по обучению и воспитанию дошкольников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствах в учреждении, которые могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, контроля выполнения режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины.

10. Выплаты компенсационного характера

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- повышенная оплата труда работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- за дополнительную работу, непосредственно не входящую, не учтенную в должностных обязанностях работника,
- за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за подготовку Учреждения к новому учебному году,
- надбавки компенсационного характера (в т. ч. доплата до минимального размера оплаты труда).

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или абсолютных размерах к должностным окладам, ставкам заработной платы в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, соглашениями, локальными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности.

10.6. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в ст. 147 ТК РФ выплаты не производятся.

10.7. Выплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение работ различной квалификации, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149–154 ТК РФ производятся в следующем порядке:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в соглашении трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы и максимальными размерами не ограничиваются;
- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере должностного оклада, ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно);
- каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже установленных законами или иными нормативными правовыми актами (ст. 154 ТК РФ). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% должностного оклада, рассчитанный за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за час работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части) должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части) должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной

нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга, трудовым договором. По желанию работника, трудившегося в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются соглашением с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. Выплаты стимулирующего характера

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные по итогам работы,
- выплаты за высокую результативность работы,
- выплаты за успешное выполнение наиболее сложных работ,
- выплаты за высокое качество работы, напряженность,
- выплаты за повышенную интенсивность труда и другие качественные показатели работы конкретного сотрудника,
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

11.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными (за год или квартал) или разовыми (по итогам работы), устанавливаются на срок не более одного года и отменяются при ухудшении показателей работы.

11.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы и в абсолютных величинах. Их размеры утверждаются приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга на основании решения комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБДОУ детского сада № 10 (при установлении постоянных и разовых выплат). Максимальный размер выплат конкретному работнику ограничивается только бюджетом учреждения.

11.5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо работник может быть полностью лишен надбавки в случаях нарушения:

- устава учреждения;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- корпоративной этики.

12. Заключительные положения

12.1. Штатное расписание ГБДОУ детского сада № 10 Приморского района Санкт-Петербурга утверждается Учредителем и руководителем учреждения и в пределах выделенных средств на оплату труда. При составлении штатного расписания в пределах тарифного фонда возможна замена одной должности на другую, предусмотренную единым классификатором должностей.

12.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением перечня оказываемых услуг, ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством РФ.

12.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются ГБДОУ детский сад № 10 Приморского района Санкт-Петербурга самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

12.4. Настоящее положение действует до принятия нового.

Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
ГБДОУ детского сада №10

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования (K1)	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	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;	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы (K2)	Стаж работы более 20 лет		от 0,05 до 0,50	от 0,05 до 0,50
		Стаж работы от 10 до 20 лет			
		Стаж работы от 5 до 10 лет			
		Стаж работы от 2 до 5 лет			
		Стаж работы от 0 до 2 лет			
2.2	Коэффициент	Тип 1	От 0 до 1,50		

	специфики работы (К3)	Тип 2			
		Тип 3			
		Тип 4			
		Тип 5			
2.3	Коэффициент квалификации (К4)	Квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория	от 0,25 до 0,35 от 0,10 до 0,20 от 0,05 до 0,15	от 0,25 до 0,35 от 0,10 до 0,20 от 0,05 до 0,15	
		Ученая степень: доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления (К5)	Группа 1	от 0 до 1,00		
		Группа 2			
		Группа 3			
		Группа 4			
		Группа 5			
2.5	Коэффициент уровня управления (К-6)	Уровень 1 - руководители	от 0,10 до 0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений			

**Группы
по оплате труда руководителей государственных бюджетных
образовательных учреждений**

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

**Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления государственным
бюджетным дошкольным образовательным учреждением**

Показатели	Условия расчета	Количество баллов	По учреждению
1	2	3	4
1. Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3	11 восп.*0,3=3,3
2. Количество групп 11	За группу	10	11*10=110
5. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1	56*1=56
	За каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5	11*0,5=5,5
		1	13*1=13
13. Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15	Мед. кабинет – 3 шт. = 45 Пищеблок – 3 шт. = 45
19. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1	Музыкальный зал – 2 шт. = 2
Всего			279,80