

**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 78
Красносельского района Санкт-Петербурга «Жемчужинка»
(ГБДОУ детский сад № 78 «Жемчужинка»)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол от 03.12.2021 г. № 9

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 03.12.2021 г. № 243-ад

ПРИНЯТО

Советом Образовательного учреждения
Протокол от 03.12.2021 г. № 30

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 78 Красносельского района Санкт-Петербурга «Жемчужинка» (далее – ГБДОУ) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается Положением о системе оплаты труда работников (далее – Положение) в соответствии с требованиями **Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»** (с изменениями на 24 апреля 2018 года), **Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. № 256** "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", **Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»**, **Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22 января 2019 г. № 178-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»**.

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

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

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением, за исключением денежных выплат

к должностным окладам отдельных категорий специалистов, указанных в данном Положении.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, Положением о материальном стимулировании работников в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением.

1.5. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих предусмотренной данным Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителей, специалистов и служащих (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

1.10. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

1.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления (коэффициент уровня управления), в размере согласно данному Положению.

1.12. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

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

1.14. Для определения размера должностного оклада руководителей ГБДОУ и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.15. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.16. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам

– работникам ГБДОУ, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее 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 ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

1.17. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

1.18. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 1/1 к настоящему Положению на основании приказа по Учреждению.

1.19. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно приложению 2/1 к настоящему Положению.

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п. 1.20, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в приложении 3/1 к настоящему Положению. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.21. Профессии рабочих 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.

1.22. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.23. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

1.24. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.25. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

№ 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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ**

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

**2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливается согласно приложению № 1/2.

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам устанавливается согласно приложению № 2/2 руководителем образовательного учреждения.

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением № 1/2 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей согласно приложению № 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления согласно приложению № 4/2,

и на основании действующего распоряжения администрации Красносельского района Санкт-Петербурга «Об установлении группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений».

2.5. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации.

2.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и производений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению № 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению № 6/2.

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

2.8. Руководителю ГБДОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация – администрацией Красносельского района Санкт-Петербурга на основании распоряжения.

2.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся и средней заработной платы работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 N 218-45 "О мерах по реализации Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СХЕМА РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специ- алисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1.1	Коэффициент уровня образования	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	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория,	0,35	0,35	

		международный класс			
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1			-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		-
		Группа 2			-
		Уровень 1 - руководители	0,60		-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		-
		Группа 3			-
		Уровень 1 - руководители	0,55		-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		-
		Группа 4			-
		Уровень 1 - руководители	0,50		-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		-
		2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
Уровень 2 - заместители руководителей	0,50				-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30				-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ,
УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ, СЛУЖАЩИМ И СПЕЦИАЛИСТАМ**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
----------	--------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------

1	2	3
	Дошкольные образовательные организации:	
1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
6	Работникам, оказывающим логопедическую помощь воспитанникам, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20
7	Педагогическим работникам	0,01

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ
УЧРЕЖДЕНИЯМИ, НАХОДЯЩИМИСЯ В ВЕДЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10

3	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования детей	За каждого обучающегося	0,3
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных учреждений	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп: до 5 групп 6 и более групп	10 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие до 3 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	10 30
8	Наличие в государственном образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных учреждениях	За каждого дополнительно	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	15
12	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15

13	Наличие автотранспортных средств на балансе государственного образовательного учреждения	За каждую единицу	3, но не более 20
14	Наличие собственной котельной и других сооружений	За каждый вид	20
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	1
17	Наличие обучающихся в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	1
18	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных учреждениях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	20
Дополнительные показатели			
19	Организация обучения на дому по медицинским показаниям, семейного образования	За каждого обучающегося	0,5
20	Наличие экспериментальной площадки в образовательном учреждении различного уровня: - городская, - федеральная	За каждый указанный вид	15 20
21	Наличие лаборатории в образовательном учреждении	За указанный вид	15

22	Организация вариативных форм психолого-педагогической и (или) коррекционно-развивающей помощи детям с ограниченными возможностями здоровья (службы ранней помощи, центры сопровождения ребенка и др.)	За каждый вид	10, но не более 20
23	Организация консультативной работы для родителей детей, не являющихся воспитанниками дошкольного образовательного учреждения, по психолого-педагогической и (или) коррекционной помощи (в рамках уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения)	До 100 человек Свыше 100 человек	10 20
24	Организация работы логопедических пунктов в образовательных учреждениях	За указанный вид	20
25	Наличие структурных подразделений: - отделение дополнительного образования детей, - школьный спортивный клуб	За каждое указанное структурное подразделение	20 10
26	Наличие в учреждениях: - залов боевой славы, - музея, имеющего государственную аттестацию	За каждый указанный вид	5 10
27	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе спортивного зала, тренажерного зала, зала ЛФК, кабинета массажа, физиотерапии, фитотерапии, ингалятория и др. кабинетов физкультурно-оздоровительного назначения	За каждый вид	15
28	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе музыкального зала, актового зала	За каждый вид	15
29	Наличие собственного оборудованного - процедурного кабинета, - изолятора, - пищеблока, - прачечной	За каждый вид	10 10 20 20
30	Наличие и использование в образовательном процессе - оборудованных мастерских, - кабинетов домоводства	За каждый вид, не более	5 20
31	Наличие и использование - логопедических, дефектологических кабинетов, - кабинета педагога-психолога, комнаты психологической разгрузки	За каждый вид, не более	5 20

32	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе кабинетов робототехники; кабинетов, оснащенных нанотехническими средствами	За указанный вид	10
33	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе автогородка	За указанный вид	20
34	Наличие и использование лифтового оборудования	За указанный вид	20
35	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях аппаратного обеспечения информационно-образовательных технологий (интерактивная доска, система голосования, интерактивные планшеты, мультифункциональное устройство, оптико-акустический контролер уровня шума, документ-камера и др.)	До 5 единиц свыше 5 единиц	10 20
36	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях оборудования: видеоконференц-связь (ВКС), интерактивный пол, интерактивный стол, комплект из 6 микрофонов, анимация Zu3d, Moway+Scratch (Робототехника) и др.	За каждый вид	5, но не более 20
37	Наличие в образовательном учреждении систем, обеспечивающих безопасность пребывания участников образовательного процесса и др. и сохранность имущества учреждения (видеонаблюдение (домофон))	За указанный вид	20
38	Наличие на участке дошкольных образовательных учреждений оборудованных и используемых в образовательном процессе прогулочных площадок	Учреждения мощностью до 5 групп 6 и более групп	10 20
39	Наличие и использование в образовательном процессе парников, теплиц	За каждую единицу	5
40	Учреждения (группы), расположенные не в типовых, приспособленных зданиях	За указанный вид	20
41	Образовательные учреждения, работающие со штатной численностью работников менее 50 штатных единиц	За наличие: менее 50 штатных единиц в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования; менее 35 штатных единиц в дошкольных образовательных учреждениях	20 20

42	Наличие в дошкольных образовательных учреждениях (группах) воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	1
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ
**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОЧИХ**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ
**КОЭФФИЦИЕНТ
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОЧИХ**

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, 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 данная организация является местом основной работы.

3.2. 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 Учредителя.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

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

3.3. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

3.4. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.5. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

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

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

3.8. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3/2 к настоящему Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4/2 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя:

$$\text{Орук} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 + \text{Б}_0 \times \text{К}_5 + \text{Б}_0 \times \text{К}_6 ,$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б_0 - величина базового оклада;

К_3 - коэффициент специфики работы;

К_4 - коэффициент квалификации;

К_5 - коэффициент масштаба управления;

К_6 - коэффициент уровня управления.

3.11. 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:

$$\text{Б}_0 = \text{Б} \times \text{К} ,$$

где:

Б_0 - 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 1/2 к настоящему Положению.

3.12. 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, устанавливается руководителем в соответствии с настоящим Положением.

3.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1/2 к настоящему Положению.

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 устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам – молодым специалистам в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1/2 в размере 0,33;

специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 1.17. Положения, и служащим коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

3.14. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15 не относятся заместители по хозяйственным и т.п. вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы 0,01 от базового оклада, указанный в пункте 7 приложения 2/2 к настоящему Положению, устанавливается по основному месту работы.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

3.15. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2 к настоящему Положению.

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

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности.

3.16. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_2 + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 ,$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К₂ - коэффициент стажа работы;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_2 + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 ,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада (2);

К₂ - коэффициент стажа работы;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации.

3.17. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Тс(о)} = \text{Б} \times \text{Тк} ,$$

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

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.

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

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 1 приложения 3/1 к настоящему Положению, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

3.19. 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 № 31/3-30 (далее – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

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

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

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

$$Tc(o) = B \times T_k \times K_c + B \times K_k,$$

где:

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

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2/1;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5/2;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6/2.

3.20. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

3.22. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «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» и приложением 5 к Постановлению № 256».

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

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

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2/2 и приложением 5/2 к настоящему Положению.

4.2. Размер ФНД определяется информационным письмом администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

4.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств фонда оплаты труда.

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в Образовательном учреждении создаются комиссии по распределению надбавки за эффективность деятельности педагогических и прочих работников, и действуют в соответствии с Положениями: «Положение о Комиссии по распределению надбавки за эффективность деятельности педагогических работников», «Положение о Комиссии по распределению надбавки за эффективность деятельности прочих работников», а также Совет Образовательного учреждения, который:

- осуществляет контроль за своевременным осуществлением компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения;

- принимает участие в распределении выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.

4.5. В своей деятельности комиссии по распределению надбавки за эффективность деятельности педагогических и прочих работников и Совет Образовательного учреждения руководствуются Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», локальными актами ГБДОУ, а также настоящим Положением.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации района, работникам – приказом руководителя образовательного учреждения.

4.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.7.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.7.2. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.

4.7.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – не менее четырех процентов от должностного оклада (статья 147 ТК РФ).

Доплата по результатам специальной оценки условий труда устанавливается приказом руководителя на период действия специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством в размере от 4% до 12% от должностного оклада.

4.7.4. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы

4.8. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

4.8.1. Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

4.8.2. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.8.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

Конкретный размер доплаты устанавливается индивидуально трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) работника.

4.8.4. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;

- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;

- в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты.

- в связи изменением размера ФНД в соответствии с информационным письмом главы администрации района.

4.9. Надбавки стимулирующего характера

Надбавки стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.

4.9.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности:

4.9.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе – надбавка) устанавливается для педагогических работников и прочих работников согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда

в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р и распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1996-р.

4.9.1.2. Надбавка устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения.

Для непедagogических работников стимулирующая надбавка устанавливается на общих основаниях, при условии, что оценку эффективности их работы в баллах производит их непосредственный руководитель. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения.

4.9.1.3. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.9.1.4. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается только при наличии подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.9.1.5. Показатели и критерии сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию, не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.9.1.6. Комиссия рассматривает представленные показатели и критерии эффективности, и формирует сводный «бальный» и список работников.

4.9.1.7. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.9.1.8. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных работниками.

4.9.1.9. Размер стимулирующих надбавок не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника.

4.9.1.10. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

4.9.1.11. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

4.9.1.12. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.9.1.13. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются педагогическим работникам при:

- наличии травм у воспитанников во время образовательного процесса;
- наличии замечаний, жалоб, нарушений при организации питания воспитанников;
- наличии обоснованной жалобы со стороны родителей воспитанников;
- наличии замечаний и нарушений исполнительской трудовой дисциплины;

- наличии замечаний и нарушений по выполнению требований действующего законодательства;
- наличии действующих дисциплинарных взысканий.

4.9.1.14. В случае несогласия с размером «сводного балла эффективности», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решения о размере «сводного балла эффективности».

В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссию по рассмотрению трудовых споров или в суд.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

5.2. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы работников образовательного учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

5.3. В ГБДОУ применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников всей образовательной организации.

5.4. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ГБДОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплаты течение календарного года не устанавливается.

5.5. Премиальные выплаты работникам производятся за счет средств фонда оплаты труда по итогам отчетного периода при условии их наличия.

5.6. Предложения о премировании работников ГБДОУ вносит руководитель образовательного учреждения и заместители руководителя.

5.7. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает руководитель образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.

5.8. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премирования прочих и педагогических работников является письменное мнение заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе и заместителя заведующего по воспитательно-образовательной работе.

5.9. Предложение о премировании работников и о размере премирования вносит руководитель учреждения на Совете Образовательного учреждения. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель Образовательного учреждения и оформляет приказом.

5.10. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

5.11. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

5.12. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.13. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с юбилейной датой - 50, 55, 60, 65, 70);
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- за высокие достижения по итогам работы за отчетный период (квартал, учебный год, календарный год);
- за высокие достижения по итогам участия в различных мероприятиях;
- за выполнение важного(-ых) поручения(-ий) руководителя;
- за выполнение особо важного(-ых) задания(-й) руководителя.

5.14. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается с учетом личного вклада в деятельность дошкольного образовательного учреждения и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

5.15. Премирование работников образовательного учреждения, в том числе руководителя Образовательного учреждения, может производиться за счет средств фонда оплаты труда (ФОТ).

5.16. В учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких качественных и количественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.17. Решение о премировании руководителя учреждения принимает учредитель, который издает распоряжение о премировании руководителя, подведомственного администрации.

5.18. Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение профессиональных обязанностей согласно должностной инструкции, образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное выполнение решений, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей;
- Отсутствие детского травматизма;
- Соблюдение Санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;
- Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- Поддержание стабильных условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- Успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий;
- Организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на развитие деятельности учреждения;
- Работа без жалоб родителей и замечаний контролирующих органов;
- Большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата.

5.19. Премия по итогам работы за год выплачивается в фиксированной сумме за счет средств ФОТ. Единовременная премия выплачивается в фиксированной сумме.

5.20. При премировании сотрудников Образовательного учреждения учитывается:

- отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника учреждения;
- отсутствие травматизма детей;

- соблюдение установленных сроков представления оперативных, информационных и отчётных данных.

5.21. Работникам Образовательного учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается.

5.22. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление премий производится за фактически отработанное время в данном периоде.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с длительной болезнью работника и близких членов его семьи;
- в связи с другими исключительными случаями (тяжелым материальным положением, дорогостоящим медицинским обследованием, лечением и пр.).

6.2. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается за счет средств ФОТ и при ее наличии.

6.3. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании личного заявления работника и приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Советом Образовательного учреждения. Окончательное решение о размере материальной помощи принимает руководитель Образовательного учреждения и оформляет приказом.

6.5. Размер материальной помощи определяется в денежном выражении независимо от заработной платы сотрудника.

6.6. Материальная помощь оказывается не более четырех раз в год.

7. МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

7.1. Доплата до минимальной заработной платы, устанавливается ежемесячно на текущий год приказом руководителя в соответствии с действующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

8. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

8.1. Заработная плата работника дошкольной образовательной организации, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Трехсторонней Комиссией Санкт-Петербурга.

8.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц (12 и 27 числа каждого месяца).

Настоящее Положение доводится до всех работников ГБДОУ под личную роспись в Листе ознакомления.