

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 70 комбинированного вида Фрунзенского района**

ПРИНЯТО:

На Общем собрании работников
образовательного учреждения
Протокол № 2 от 30.12.2025

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ № 49-т от 30.12.2025
Заведующий ДООУ д/с № 70
_____ Е.Г.Портнова
подпись

ПОЛОЖЕНИЕ

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБДОУ детский сад №70
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

**Санкт-Петербург
2025**

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников ГБДОУ детский сад №70 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее -Положение) разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»
- Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 г. № 1863-р « Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».
- Распоряжением Комитета по образованию от 09.08.2013 г. № 1810-р « Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций».
- Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений".
- Письмом Министерства образования Российской Федерации от 03.03.1995 № 16 «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования»;
- Распоряжением Комитета по Образованию от 09.09.2013 N 2071-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13 марта 2007 г. N 255 « О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга (в ред. Постановлений Правительства Санкт-Петербурга от 28.12.2009 N 1564, от 30.12.2010 N 1841, от 29.11.2011 N 1620, от 10.12.2012 N 1298);
- Приказом Министерства и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях (с изменениями на 20 февраля 2014 года).
- Правилами внутреннего трудового распорядка.
- С учетом применения Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)
 - Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Положение разработано:

- в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 70 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда.

- в целях педагогического роста и повышения ответственности за результаты работы, материальной заинтересованности работников Образовательного учреждения и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образовательного учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.
- 1.4. Системы оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений (далее соответственно - работники учреждений, учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.
- 1.5. Система оплаты труда работников бюджетных и казенных образовательных организаций включает в себя:
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
 - компенсационные выплаты;
 - стимулирующие выплаты.
- 1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (ст. 132; 144 ТК РФ).
- 1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
- 1.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим положением, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательной организации.
- 1.9. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
 - систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
 - использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
 - сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования

работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работников в соответствии с Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию.

1.10. Для целей настоящего Положения используются следующие основные 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.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения

2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства Образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.3. 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.

2.4. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 36 ч. в неделю - воспитатель общеразвивающих групп, старший воспитатель;
- 36 ч. в неделю - педагог-психолог;
- 20 ч. в неделю – учитель-логопед; учитель-дефектолог;
- 24 ч. в неделю – музыкальный руководитель;
- 30 ч. в неделю – инструктор по физической культуре, инструктор-методист;

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

2.8. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе руководителей образовательных учреждений составляет 40 часов в неделю.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации

3.1. **Фонд оплаты труда** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций (ФНД). Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2. При формировании ФДО работников, 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, соответствующей 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.

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \cdot \text{Кнд}.$$

Где:

ФНД- величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

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

3.4. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику ежемесячно на основании табеля учета рабочего времени и в дни, установленные для

выплаты заработной платы (**13 и 28 числа каждого месяца**). Табели учета рабочего времени ведутся в Образовательном учреждении и сдаются в СПб ГКУ ЦБ 2 раза в месяц. Выплата заработной платы производится в валюте РФ (в рублях). Работодатель обязан выплачивать заработную плату посредством перечисления на указанный счет в банке.

3.5. Выплата заработной платы за 1 половину месяца производится в размере не более 50% от суммы оклада, постоянной надбавки без учета НДФЛ, с учетом фактически отработанного времени.

3.6. Согласно ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется в форме расчетного листка, утвержденным работодателем.

3.7. Согласно статье 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ); при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п.п. 1, 2, подпункт «а» п. 3 и п. 4 статьи 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или при простое (ч.3 ст.157 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

4. Порядок формирования фонда надбавок и доплат

4.1. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ДОУ самостоятельно в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Руководителю ДОУ размер коэффициента специфики работы для определения

должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты 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);

4.3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются за:

4.3.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) – ст. 154 ТК РФ.

4.3.1.2. В случае привлечения работника в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит – ст. 153 ТК РФ.

4.3.1.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников работниками, выполняющими наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. (ст. 146; 147; 149; 150; 151 ТК РФ).

При выполнении наряду со своей работой дополнительного объема работы по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема работ.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем ГБДОУ по соглашению сторон.

4.3.1.4. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее, чем в двойном размере.

4.3.2. За работу с неблагоприятными условиями в размере:

4.3.2.1. с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12% ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность деятельности педагогических работников;
- надбавка за высокую результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда.

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся не за выполнение работником должностных обязанностей, а за результативность и эффективность его работы.

4.4.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Образовательного учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя, стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала. Стимулирующая часть педагогических работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.4.3. Выплаты производятся из надтарифного фонда.

4.4.4. Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки, другие выплаты могут носить как постоянный характер (устанавливаются сроком на один учебный год) так и временный (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям) и производятся администрацией Образовательного учреждения, соответственно установленным срокам по решению Комиссии.

4.4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Образовательного учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальными актами Образовательного учреждения за достижение работником дошкольного образовательного учреждения установленных показателей качества, результативности или эффективности труда.

4.4.6. Оценочная стоимость балла зависит от суммы денежных средств определяемой экономией на основании данных бухгалтерии ГУ ЦБ в расчетном месяце.

4.4.7. В случаях, если стимулирующий фонд уменьшается или увеличивается, баллы в оценочных листах остаются прежними на данный период, а стоимость балла меняется.

4.4.8. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств, заведующий дошкольного учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их приказом по учреждению.

4.4.9. Стимулирующая выплата вновь принятого работника начисляется и выплачивается в соответствии с критериями оценочного листа работника, за отработанный период с момента принятия оценочного листа Комиссией.

4.4.10. Премирование работников, в т. ч. и руководителя образовательного учреждения, производится по итогам за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии средств.

4.4.10.1. Предложение о размере премирования работника вносит руководитель и общее собрание работников. Решение принимает комиссия, руководитель оформляет приказом.

4.4.10.2. Решение о премировании руководителя принимается главой администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга из ФНД образовательной организации с учётом оценки деятельности организации.

4.4.10.3. Основным условием премирования являются:

4.4.10.3.1. Четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

4.4.10.3.2. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения, в т.ч. четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

4.4.11. Премия может быть увеличена, если деятельность работника образовательного учреждения отвечает следующим условиям:

4.4.11.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

4.4.11.2. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

4.4.11.3. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.4.11.4. За образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

4.4.11.5. Образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей.

4.4.11.6. Образцовое соблюдение СанПин.

4.4.11.7. За высокое качество оздоровительной работы с детьми.

4.4.11.8. За получение грамот и наград вышестоящих организаций.

- 4.4.11.9. Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей.
- 4.4.11.10. Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений).
- 4.4.11.11. Представление творческого опыта работы на открытых мероприятиях для коллег района, города, России и участие в других мероприятиях ГБДОУ по распространению опыта работы.
- 4.4.11.12. Высокий уровень знаний, умений, навыков детей.
- 4.4.11.13. Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ГБДОУ (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.).
- 4.4.11.14. Образцовая организация детского питания.
- 4.4.11.15. Плодотворное творческое взаимодействие с родителями.
- 4.4.11.16. Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках.
- 4.4.11.17. По итогам работы за квартал, за год.
- 4.4.12. Работники учреждения могут премироваться при наличии средств к юбилейным датам со дня рождения (50 лет, 55 лет и т.д), с уходом на заслуженный отдых, ко Дню дошкольного работника и красным датам календаря.
- 4.4.13. В индивидуальном порядке работнику образовательного учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь в следующих случаях (при наличии средств по фонду оплаты труда):
 - 4.4.13.1. При стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании личного заявления работника и приказа руководителя по соглашению с профкомом.
 - 4.4.13.2. В целях социальной поддержки.
 - 4.4.13.3. Свадьбы.
 - 4.4.13.4. Рождении ребенка.
 - 4.4.13.5. Утраты смерти близких (супруга, супруги, отца, матери, сына, дочери).
 - 4.4.13.6. Размер материальной помощи работнику определяется руководителем учреждения и выплачивается на основании письменного заявления работника, при наличии фонда оплаты труда и подтверждающих документов.
- 4.4.14. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен их в случае:
 - 4.4.14.1. Не выполнением показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы работника ГБДОУ.
 - 4.4.14.2. Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).
 - 4.4.14.3. Не выполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ГБДОУ.
 - 4.4.14.4. В случае посещаемости воспитанниками ниже 50%.
 - 4.4.14.5. Нарушения правил трудового распорядка.
 - 4.4.14.6. Нарушения санитарно-эпидемиологического режима.
 - 4.4.14.7. Нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности.
 - 4.4.14.8. Нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей.
 - 4.4.14.9. Нарушение кодекса этики и служебного поведения.
 - 4.4.14.10. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала и грубое отношение к детям).
 - 4.4.14.11. Детского травматизма по вине работника.
 - 4.4.14.12. Халатного отношения к сохранности материально-технической базы.
 - 4.4.14.13. Наличие ошибок в ведении рабочей документации.
 - 4.4.14.14. Отсутствия результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные).
 - 4.4.14.15. Несвоевременное обеспечение продуктами.
- 4.11. При нахождении работника на больничном листе, отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске, очередном отпуске – доплаты и надбавки к

должностным окладам начисляются пропорционально отработанному времени работника.

4.12. Все случаи снижения выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем и членами комиссии в индивидуальном порядке в каждом случае.

4.13. Настоящее положение распространяется на всех штатных работников Образовательного учреждения.

5. Порядок работы комиссии по установлению доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.1. Стимулирующие выплаты распределяются Комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего ГБДОУ.

5.1.2. Комиссия создается приказом руководителя образовательного учреждения.

5.1.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим положением.

5.1.4. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть меньше 5 человек.

5.1.5. В состав комиссии входят:

- Старший воспитатель или заместитель заведующего по УВР
- Завхоз или заместитель заведующего по АХР
- Члены коллектива, включенные в состав комиссии путем выборов на Общем собрании работников.

5.1.6. На первом заседании Комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря.

5.1.6.1. Председатель Комиссии:

- Проводит заседания Комиссии
- Распределяет обязанности между членами комиссии
- Предварительно изучает документы и представляет их на заседании комиссии.

5.6.2. Секретарь Комиссии:

- Оказывает содействие председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания.
- Решает организационные вопросы, связанные с подготовкой и проведением заседания Комиссии.
- Уведомляет членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседаний, повестке дня.
- Оформляет протоколы заседаний Комиссии.

5.6.3. Комиссия:

- Рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.
- Осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов.
- Запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности.
- Принимает решения о соответствии количества баллов установленным критериям.
- На основании всех материалов Комиссия определяет максимальное количество баллов каждому работнику.

5.1.7. Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания воспитанников, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия

осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне Образовательного учреждения (локальный акт).

5.1.8. Выплаты стимулирующего характера распределяются по результатам работы за полугодие. Работники ГБДОУ предоставляют в Комиссию листы самоанализа до 10 декабря – за первое полугодие и до 10 июня – за второе полугодие, а также с листами самоанализа в комиссию сдаются подтверждающие материалы: итоги контроля, справки, отсутствие/наличие жалоб и взысканий и т.д.

5.1.8. Комиссия предоставляет итоговую оценочную ведомость (протокол) с представленными документами и подсчетом баллов до 20 декабря и 20 июня.

5.1.9. Заведующий ГБДОУ на основании решения комиссии представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для назначения выплаты стимулирующего характера.

5.1.10. Комиссия принимает решение об установлении выплаты стимулирующего характера и её размере большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

5.1.11. Решение оформляется протоколом, на основании протокола, заведующий издает приказ о назначении выплаты стимулирующего характера.

5.1.12. Стимулирующая часть Фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками ГБДОУ в пределах выделенного финансирования, в соотношении 70% - педагогический персонал и 30% - непедагогический персонал.

5.1.13. Расчет стоимости 1балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст.} / (N1+N2+N3+....+N30)$, где

S – стоимость одного балла

ФОТ ст – стимулирующая часть ФОТ

N1, N2, N3.....N30 – суммарное количество баллов 1 педагогического работника.

5.1.13. Расчет стимулирующей выплаты, конкретного работника производится по формуле:

Стимулирующая выплата = S*кол-во набранных баллов сотрудником.

6 . Порядок установления должностных окладов специалистов, служащих и рабочих

6.1. Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по образованию от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства СПб от 08.04.2016 № 256.

6.2. Расчет должностного оклада специалиста (служащего)

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

6.2.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$Bo = B * K1$

Где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБДОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель K1 для руководителей, специалистов, служащих

определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
К1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры	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

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

6.3. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

6.3.1. Коэффициент стажа К2 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Основным

документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общетраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
К2	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* молодые специалисты педагогическ ие работники	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 молодые специалисты непедагогиче ские работники	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет,		0,05 все остальные	0,05

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, 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.

6.3.2. Коэффициент специфики работы К3

Конкретный показатель К3 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей: Величина повышающего коэффициента

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
КЗ	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,60	Не учитывается
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 2

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

- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием – 0,01;
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим

образованием по квалификации «бакалавр» – 0,01;

• Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием – 0,012;

6.3.3. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014г. N 276 «Об утверждении Порядка 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). Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентов за ученую степень, коэффициентов за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 (с изменениями от 25.12.2015 г. № 904-186) «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»*. Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты могут устанавливаться руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практика.

Работникам, 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).

Конкретный показатель К4 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория			
		Высшая категория	Не учитывается	0,35	Не учитывается

		Первая категория	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		За ученую степень			
		Доктор наук	0,40	0,40	0,40
		Кандидат наук	0,35	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

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается руководителем ДОУ, согласно характеристик, соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

6.3.4. Коэффициент масштаба управления (K5)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель».

При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель K5 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника	

		имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
5	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15
6	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 3 к Постановлению № 256.

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
1	Дошкольные общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
		Свыше 500	До 500	До 350	До 200

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 3

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей Учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент уровня управления.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К 5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 – руководители	0,80
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,60
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40

6.3.5. Коэффициент уровня управления (К6)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представлены в Приложении 1 к Постановлению №256.

Конкретный показатель К6 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К 6	коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

7. Формирование фонда ставок рабочих.

7.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный Коэффициент (ТК0	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

7.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 25 декабря 2015г).

7.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

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

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

8. Схема расчета должностных окладов

8.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук.

$$\text{Орук.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4} + \text{Бо} * \text{К5} + \text{Бо} * \text{К6}$$

Бо – величина базового оклада

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

К5 – коэффициент масштаба управления

К6- коэффициент уровня управления

8.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - Оспец.

$$\text{Оспец.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

8.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - Осл.

Осл.=Бо+ Бо*К2 +Бо*К3+ Бо*К4

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

8.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - Ораб.

Ораб. = Б* ТК

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

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).

9. Тарификация работников и порядок ее проведения

9.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация).

Тарификация осуществляется в соответствии с:

- Распоряжение Комитета по образованию от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства СПб от 08.04.2016 № 256.
- ст.129 ТК РФ,
- ЕКС утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 14 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих утвержденным Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531- 74 (с изменениями от 25.12.2015 г. № 904-186) «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее - закон Санкт-Петербурга № 531-74 с изменениями на 25.12.2015 года № 904-186)
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», (далее - Постановление № 256).

9.2 Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 4 к Методическим рекомендациям).

9.3 При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников Образовательного учреждения, утверждается приказом заведующего, действует с момента его утверждения, до изменения или отмены.

10.2. Настоящее Положение является локальным актом Образовательного учреждения и

обязательно для всех участников образовательного процесса.

10.3. Настоящее положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте Образовательного учреждения.