

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга

Принято

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 22
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 4 от 26.04.2023 года

Утверждено

Заведующим ГБДОУ детским садом № 22
Кировского района Санкт-Петербурга
_____ Николаенко Н.Е.
Приказ № 36п4 от 26.04.2023 года

С учетом мнения

Первичной профсоюзной организации ГБДОУ
детского сада № 22
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 4 от 26.04. 2023года

Положение

об оплате труда работников

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 22
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому развитию детей
Кировского района Санкт-Петербурга**

(новая редакция)

**Санкт-Петербург
2023**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в редакции Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 №904-186, от 24.04.2018 №218-45),
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08. 04. 2016 № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256»;
- распоряжением Комитета по образованию от 06.10.2017 г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256» (с внесенными изменениями);
- распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2019 №2743-р «О внесении дополнений и изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 4 октября 2016 года N 202-р «О внесении изменения в распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 15.10.2014 N 183-р»;
- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 15 октября 2014 года N 183-р «Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений служб заказчика администраций районов Санкт-Петербурга (с изменениями на 4 октября 2016 года);
- распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1996-р «Об утверждении рекомендаций по применению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н),
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- распоряжением Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих дополнительные

общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;

- распоряжениями администрации Кировского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Кировского района Санкт-Петербурга;

- Уставом ГБДОУ детского сада № 22 Кировского района Санкт-Петербурга;

- Коллективным договором между администрацией ГБДОУ детского сада № 22 Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения;

- согласованием главы администрации Кировского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Кировского района Санкт-Петербурга;

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01.05.2023г.;

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского и 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. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами ГБДОУ детского сада № 22 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

1.5. Система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом;

1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных 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 работ и работников в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256» распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

окладная система оплаты труда (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

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

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

должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

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

фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

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

надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер;

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

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих образовательного учреждения производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (в редакции Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 №904-186, от 24.04.2018 №218-45);

1.9. Оплата труда рабочих образовательного учреждения производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», (в соответствии п.7 Закона СПб от 25.12.2015 №904-186);

1.10. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также новая редакция обсуждаются и принимаются Общим собранием работников образовательного учреждения, мотивированным мнением первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, приказом по ГБДОУ детскому саду № 22.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения 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.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

2.3. Базовая часть ФОТ состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО) и фонда ставок рабочих (далее - ФС) и обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

2.4. педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность (воспитатели);

2.5. прочие категории педагогических работников образовательного учреждения (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-организатор);

2.6. административно-управленческий персонал образовательного учреждения (заведующий, его заместители, заведующий хозяйством и проч.);

2.7. специалистов и служащих образовательного учреждения (специалист по закупкам, специалист по кадрам делопроизводитель, документовед, помощник воспитателя и проч.);

2.8. рабочих (рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, машинист по стирке и ремонту одежды, кастелянша, кладовщик, оператор ЭВМ, кухонный рабочий, повар и др.).

2.9. 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.

2.10. Также при формировании ФДО по вакантным должностям учитывается 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" (далее - постановление № 256) и приложением 5 к Постановлению №256.

2.11. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

2.12. Учреждение самостоятельно распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3. Порядок установления должностных окладов

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

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

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К1}$$

Где: Бо – размер базового оклада работника;

– 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 ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен); К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель К1 *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 (адъюнктуры)	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	1,5
		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.

Конкретный показатель К1 для *медицинских работников* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников
			Медицинские работники
1	2	3	5
K1	Коэффициент уровня образования	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании	1,33

3.3. Повышающие коэффициенты

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

K2 – коэффициент стажа;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

3.3.1. Коэффициент стажа K2

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 общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель K2 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
K2	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		0,15*	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательной организации:

- педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановлению № 256 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательной организации, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;
- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Конкретный показатель К2 для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников
			Медицинские работники
1	2	3	5
К2	Коэффициент стажа работы *	Стаж работы более 20 лет	0,35
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,33
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,31
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,27
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,15

**Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 № 332-р "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями на 23 декабря 2019 года)*

3.3.2. Коэффициент специфики работы К3

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам ДОУ руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно таблице:

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К3	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
	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	Не учитывается	0.20	0.15
	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.	Не учитывается	0.01	Не учитывается

Конкретный показатель К3 для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников
			Медицинские работники
1	2	3	4
К2	Коэффициент специфики работы*		нет

**Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 № 332-р "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями на 23 декабря 2019 года)*

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат в месяц, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600

**Постановление 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» (с изменениями на 21 августа 2020 года)*

3.3.3. 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. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»(в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 23.12.2020 N 767), на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации,

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются:

удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются:

удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

В случае утраты ведомственной награды или удостоверения к ней представляется справка соответствующего Министерства, подтверждающая факт награждения.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24 апреля 2018 года).

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты», устанавливаются 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 базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		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

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.

Конкретный показатель К4 *для медицинских работников* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников
1	2	3	4
К4	Коэффициент квалификации работников*	Квалификационная категория:	
		высшая категория	0,33
		Ведущая категория	0,30
		первая категория	0,20
		вторая категория	0,10
		За учёную степень	
		Доктор наук	0,40
		Кандидат наук	0,35
		Почетные звания Российской Федерации, СССР	
		"Заслуженный..."	0,35
		Ведомственный знак отличия в труде:	0,15

*Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 № 332-р "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями на 23 декабря 2019 года)

3.3.4. Коэффициент масштаба управления (К5)

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 К5 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
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

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год администрацией Кировского района Санкт-Петербурга.

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			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

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»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 - руководители	0,80
		Уровень 2 – заместители руководители	0,60
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40

3.3.5. 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»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 — руководители	0,70
		Уровень 2– заместители руководители	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

3.3.6. Формирование фонда ставок рабочих.

3.3.6.1. 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 (ТК)	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

3.3.6.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24 апреля 2018 года)

3.3.6.3. 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.

3.3.6.4. 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.

3.3.6.5. 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.

4. Схема расчета должностных окладов

4.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - О рук.

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

Бо – величина базового оклада

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

К5 – коэффициент масштаба управления

К6- коэффициент уровня управления

Размер коэффициента 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»

4.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - О спец.

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

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

4.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - О сл.

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

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

4.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - О раб.

$$\text{Ораб.} = \text{Б} * \text{ТК}$$

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 №31/3-30 (с изменениями на 9 апреля 2018 года, далее – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

5.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

5.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты (коэффициент стажа, коэффициент квалификации, коэффициент почетного звания РФ, ведомственных знаков отличия, научных степеней, коэффициент специфики работы образовательного учреждения)

5.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом Договоре».

5.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.5. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.6. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

5.7. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.8. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

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

5.10. Руководитель образовательного учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;
- ежегодно составляет и утверждает на работников образовательного учреждения, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

6. Формирование и распределение Фонда надбавок и доплат

6.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, а также на выплаты стимулирующего характера, носящие как регулярный, так и разовый характер.

6.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

6.3. Оплата труда работников ГБДОУ детский сад № 22 Кировского района Санкт-Петербурга, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. ГБДОУ детский сад № 22 Кировского района Санкт-Петербурга 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, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

6.5. Из ФНД производятся следующие выплаты:

выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера:

-надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения в соответствии с Положением о компенсационных, стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга

6.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников;

- иные доплаты и надбавки компенсационного характера;

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

6.7. Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения в пределах ФНД и (или) общего фонда экономии заработной платы, определяемого приказом руководителя образовательного учреждения, в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных величинах, а также в % от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

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

6.9. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Перечень должностей работников образовательного учреждения, которым может устанавливаться доплата за работу с вредными условиями труда и конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень работ и размеры выплат включаются в коллективный договор и в трудовой договор с работником образовательного учреждения.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

6.10. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

6.11. Работнику, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) в свое рабочее время, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

6.12. В случае выполнения работы по внутреннему совместительству, определенной трудовым договором, работнику производится оплата в соответствии с тарификацией. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.13. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится на основании постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в соответствии с которым минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

6.14. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений, и в других случаях. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится приказом учреждения на основании служебной записки руководителя структурного подразделения или вышестоящего руководителя и письменного согласия работника (или без согласия работника – в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ).

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам учреждения оплата труда производится в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

6.15. Компенсационные доплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работника.

Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, устанавливается компенсирующая доплата. Перечень видов доплат за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, размеры доплат и порядок их установления и снятия определяются образовательным учреждением в пределах средств ФОТ и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положение о компенсационных, стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга», а также в трудовом договоре с работником.

6.16. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

Премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются только при наличии экономии ФОТ.

6.17. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие по показателям эффективности деятельности устанавливается для категории работников «руководитель II и III уровня», «Педагогические работники», «Специалисты и служащие», «Рабочие».

6.18. Надбавка устанавливается работникам, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

6.19. Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются на уровне образовательного учреждения.

При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных Комитетом по образованию правительства Санкт-Петербурга. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

6.20. Порядок установления стимулирующих надбавок определяется локальным актом образовательного учреждения «Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, выплат по показателям и критериям эффективности, премий и материальной помощи работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга.

6.21. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера также могут производиться из общего фонда экономии заработной платы.

6.22. Руководителю Учреждения стимулирующие, компенсационные и иные выплаты назначаются в соответствии с распоряжением главы администрации Кировского района

7. Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования

7.1. Выплата единовременной премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательным учреждением в целом или отдельными работниками. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников детского сада.

7.2. Единовременная премия может устанавливаться:

- к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам (праздниками считаются: Новый год, День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, Международный женский день).

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за год, девять месяцев, полугодие, квартал при наличии оснований и средств фонда экономии заработной платы. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается. Выплаты зависят от финансового положения образовательного учреждения и личного вклада работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- стабильность учебно-воспитательного процесса;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций детского сада, района, города, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- инновационная деятельность;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.

7.3. Премииальные выплаты работникам образовательного учреждения производятся из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

Размеры и основания премирования определяются образовательным учреждением и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, выплат по показателям и критериям эффективности, премий и материальной помощи работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга.

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

8.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с

первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, изданного на основании личного заявления работника. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

8.3. Решение о размере выплате материальной помощи принимается заведующим образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

8.4. Материальная помощь выплачивается только из средств фонда экономии заработной платы ГБДОУ детского сада № 22 Кировского района Санкт-Петербурга.

9. Оплата работникам в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге

9.1. Месячная заработная плата работников ГБДОУ детского сада № 22 Кировского района Санкт-Петербурга не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий календарный год, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Если установленная работнику заработная плата окажется ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге, работнику назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (далее – доплата).

9.2. Доплата рассчитывается, как разница между фактически начисленной работнику учреждения заработной платой (без учета компенсационных выплат) за текущий месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в текущем месяце.

9.3. С доплаты удерживается налог на доходы физического лица, а также иные удержания в соответствии с законодательством и (или) заявления работника учреждения. На сумму начисленной доплаты начисляются страховые взносы в соответствии с законодательством РФ.

9.4. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника. Доплата работникам учреждения производится из фонда надбавок и доплат и (или) общего фонда экономии заработной платы Учреждения на основании приказа учреждения.

9.5. Оклад с учетом доплаты выплачивается работникам образовательного учреждения начиная с даты, когда вступило в силу новое значение минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

10. Дополнительные меры социальной поддержки.

10.1. Педагогическим работникам, а также молодым специалистам учреждения производятся дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с главой 9 Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

10.2. Ежемесячная денежная выплата к должностному окладу молодым специалистам в зависимости от уровня образования производится за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности, из фонда надбавок и доплат.

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

* Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы".

11. Оплата труда

11.1 Выплата заработной платы в образовательной организации производится в денежной форме в валюте Российской Федерации в рублях.

11.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

11.3 При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

12. Заключительные положения

12.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника образовательного учреждения, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в Трудовой Договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

12.2. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

12.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

12.4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих Учреждения и согласовывается главой администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

12.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

12.6. Общее собрание работников обсуждает проект Положения об оплате труда работников ГБДОУ детский сад № 22 Кировского района Санкт-Петербурга, далее

Положение утверждается общим собранием работников с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и заведующим детским садом.

12.7. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом заведующего образовательного учреждения.

12.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, обсуждаются на Общем собрании работников, принимаются решением Общего собрания работников, утверждаются приказом заведующего образовательного учреждения.

12.9. Вопросы, не нашедшие отражения в данном Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством и локальными актами ГБДОУ.