Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 3
Кировского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
на общем собрании работников ГБДОУ детского сада №3 Кировского района Санкт-Петербурга Протокол № 5 от 14.07.2023

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по Государственному бюджетному дошкольному образовательному учреждению детскому саду № 3 Кировского района Санкт-Петербурга
От 18.07.2023 № 71
Заведующий _____ И.Н.Кузнецова

С учётом мотивированного мнения профессионального союза ГБДОУ детского сада № 3 Кировского района Санкт-Петербурга
протокол № 7 от 14.07.2023

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 3 Кировского района Санкт-Петербурга
Заведующий:
Кузнецова Ирина Николаевна

Кузнецова И.Н.
cn=Кузнецова И.Н., o=ГБДОУ детский сад № 3 Кировского района Санкт-Петербурга, email=dou3@kirov.spb.ru, c=RU
2023.07.18 11:11:12 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ГБДОУ детского сада № 3 Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБДОУ детского сада № 3 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации № 197-ФЗ, глава 21, статьи 133 - 135, 139,143-147,149,153,154; ст. 349.5;
- постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации **от** 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (далее - Закон) в редакции Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 №904-186, от 24.04.2018 №218-45);
-законом Санкт-Петербурга от 24.04.2018 N 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда

работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (в ред. от 16.07.2019 № 458);
- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 3737-р от 06.12.2017 «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»; -распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2019 №2743-р «О внесение дополнений и изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р» (с внесенными изменениями);
-приложением к Распоряжению «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842 «О внесении изменений в постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 N 458 «О внесении изменений в постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с 01.09.2019), -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 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 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;
-региональными соглашениями
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»
- уставом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ОУ);
-коллективным договором между администрацией ГБДОУ детским садом № 3 Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения;
- согласованием главы администрации Кировского района установления размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Кировского района Санкт-Петербурга;
-Положением о распределении фонда надбавок и доплат работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада **№ 3** Кировского района Санкт-Петербурга,
с учетом штатного расписания ГБДОУ детского сада № 3 Кировского района Санкт-Петербурга и другими нормативными документами
1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих с 01.01.2023г. работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ОУ) и применяется при определении

размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих должности в ОУ.

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 № 3 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 ГБДОУ;
- 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 данным Положением, 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. **Тарификация работников и порядок ее проведения**

1.7.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Методическими

рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256», ст.129 ТК РФ, ЕКС утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел « Квалификационные характеристики должностей работников образования»; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих утвержден 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).

1.7.1. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках.

1.7.2. Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

1.8. В Положении применяются следующие понятия и термины:

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

окладная система оплаты труда (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат; ***базовая единица*** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

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

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

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

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

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

фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов; ***фонд надбавок и доплат*** (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

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

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

1.9. 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).

1.10. 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);

1.11. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

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

2. Формирование фонда должностных окладов работников ОУ.

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:

- специалистов - педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс и прочих категорий педагогических работников (воспитатели, музыкальные руководители, инструктора по физической культуре, педагоги-организаторы и пр.);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (заведующий образовательного учреждения, его заместители, заведующий хозяйством);
- прочих специалистов и служащих образовательного учреждения (специалист по закупкам, инженер, делопроизводитель, помощник воспитателя и проч.);
- рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщики служебных помещений, уборщики территории, электромонтер, повара, кухонные рабочие, мойщики посуды, кладовщики, и др.).

2.4. 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.

2.5. 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.

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

2.7. 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 руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

3.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования)

3.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида образовательного учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления образовательным учреждением (коэффициент уровня управления);

3.5. 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.

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

3.7. Для определения размера должностного оклада специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих образовательного учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации

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

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

Бо = Б*К1

Где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ОУ, 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 определяется в соответствии с таблицей:

N 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 соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными ранее в соответствии с действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		По программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

3.10. Повышающие коэффициенты к базовому окладу:

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

К2 - коэффициент стажа работы;
К3 - коэффициент специфики работы;
К4 - коэффициент квалификации работника;
К5 - коэффициент масштаба управления;
К6- коэффициент уровня управления;

3.11. Коэффициент стажа работы К2

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 или выписка СТД-Р, если трудовая книжка велась в электронном виде. 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 К2 определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	**Наименование коэффициента**	**Основание для повышения величины базового оклада**	**Величина повышающего коэффициента 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*	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.

3.12. Коэффициент специфики работы К3

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

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К3	Коэффициент специфики работы	Педагогические работники, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,60	Не учитывается
		Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу*	Не учитывается	0,01-0,02**	Не учитывается
		Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20***	Не учитывается
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30
		Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	Не учитывается	0,5	Не учитывается

*Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, устанавливается при условии, что ОУ является основным местом работы педагогического сотрудника.

** Размер коэффициента при работе на 1,0 ставку составляет:

- педагогическим работникам с высшим образованием - 0,01;
- педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации «Бакалавр» - 0,01;
- педагогическим работникам со средним специальным образованием - 0,012. ***Коэффициент специфики работы устанавливается от базового оклада по основному месту работы.

3.13. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), 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, 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 Конкретный показатель К4 определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	**Наименование коэффициента**	**Основание для повышения величины базового оклада**	**Величина повышающего коэффициента для категорий работников**		
			Руководители	**Специалисты**	**Служащие**
К4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

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. 3.14. .Коэффициент масштаба управления (К5)

Коэффициент 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. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Кировского района Санкт-Петербурга на основании объемных показателей, характеризующих масштаб управления.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
		Группа 2	
		Уровень 1 - руководители	0,60
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30
		Группа 3	
		Уровень 1 - руководители	0,55
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25
		Группа 4	
		Уровень 1 - руководители	0,50
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20

3.15. Коэффициент уровня управления (К6)

Коэффициент устанавливается работникам, относящимся к категории «руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице:

N 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 руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

3.16. Формирование фонда ставок рабочих ОУ.

3.16.1. 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

3.16.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в распоряжении Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 3737-р от 06.12.2017 «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.16.3. 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.. (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

4. Схема расчета должностных окладов работников ОУ.

4.1 Должностной оклад работника категории «Руководитель» - **Орук**

Орук.= Бо+Бо*К3+ Бо*К4+Бо*К5+Бо*К6, где:

Бо - величина базового оклада

К3 - коэффициент специфики работы

К4 - коэффициент квалификации работника

К5 - коэффициент масштаба управления

К6- коэффициент уровня управления

Коэффициент масштаба управления (К5) устанавливается согласно Группам по оплате труда руководителей ГБДОУ №21, утвержденных администрацией Кировского района Санкт-Петербурга и объемным показателям, характеризующим масштаб управления государственными образовательными учреждениями

4.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - **Оспец**

Оспец.= Бо+ Бо*К2 +Бо*К3+ Бо*К4 , где:

Бо - величина базового оклада К2 - коэффициент стажа К3 - коэффициент специфики работы К4 - коэффициент квалификации работника

4.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - **Осл Осл** =Бо+ Бо*К2 +Бо*К3+ Бо*К4, где:

Бо - величина базового оклада

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности) К3 - коэффициент специфики работы К4 - коэффициент квалификации работника

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

4.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - **Ораб Ораб. =** Б* ТК, где:

Б - размер базовой единицы; ТК - тарифный коэффициент

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в п.3.16.1.

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

5. Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих

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

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

Ора. = Б* ТК + Б* Кк, где:

Б - размер базовой единицы;
ТК - тарифный коэффициент,
Кк - коэффициент квалификации

6. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

N п/п	**Наименование выплат**	**Категория работников (получателей выплат)**	**Размер выплат, ру^{б}-**
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 образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное 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 организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

7. Формирование фонда надбавок и доплат

7.1. 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.

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

ФНД = (ФДО + ФС) хКнд, 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.

7.3. Оплата труда работников ГБДОУ № 3 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.

7.4. ГБДОУ № 3 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).

7.5. Из ФНД производятся следующие выплаты:

<u>выплаты компенсационного характера:</u>

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; <u>выплаты стимулирующего характера:</u>

-надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения. 7.5.1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера также могут производиться из общего фонда экономии заработной платы.

7.6. ***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, но непосредственно связанные с их выполнением: проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство предметными и методическими объединениями (комиссиями);
- иные доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

7.7. Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным оклада 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.

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

7.9. 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 образовательное учреждение 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 специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

7.10. 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.

7.11. 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).

7.12. 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.

7.13. 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 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.14. 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;

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

Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, устанавливается компенсационная 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 «Положении о распределении фонда доплат и надбавок работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 Кировского района Санкт- Петербурга», а также в трудовом договоре с работником.

7.16. ***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

7.17. Руководителю Учреждения стимулирующие, компенсационные и иные выплаты назначаются в соответствии с распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

7.18. Стимулирующая надбавка по результатам работы за (полугодие) по показателям эффективности деятельности устанавливается для всех категорий работников

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

7.20. 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.

7.21. Порядок установления стимулирующих надбавок определяется локальным актом образовательного учреждения «Положением о распределении фонда доплат и надбавок работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 Кировского района Санкт-Петербурга».

7.22. Отчетный период для расчета выплат:

- с 1 сентября по 28(29) февраля (1 полугодие);
- с 1 марта по 31 августа (2 полугодие).

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

8.1. 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 школы.

8.2. 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, Международный день учителя, 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. Размер премии - до 100% от должностного оклада. Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- стабильность учебно-воспитательного процесса;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций сада, района, города;
- инновационная деятельность;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.;
- 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.

8.3. Премиальные выплаты работникам образовательного учреждения производятся из средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

8.4. Размеры и основания премирования определяются образовательным учреждением и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положении о распределении фонда доплат и надбавок работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 Кировского района Санкт- Петербурга».

9. Материальная помощь

9.1. 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.

9.2. 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 заявление работника. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

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

9.4. Выплата материальной помощи производится из средств фонда экономии заработной платы ГБДОУ № 3 Кировского района Санкт-Петербурга.

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

10.1. Месячная заработная плата работников ГБДОУ № 3 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).

10.2. 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.

10.3. 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. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.

10.4. Доплата работникам учреждения производится из фонда надбавок и доплат на основании приказа учреждения и (или) общего фонда экономии заработной платы Учреждения.

10.5. 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.

11. Дополнительные меры социальной поддержки.

11.1. 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».

11.2. 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.

12. Соотношение средней заработной платы

12.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга рассчитывается исходя из таблицы:

N п/п	**Группы по оплате труда руководителя ГБДОУ**	**Предельный уровень**
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

13. Заключительные положения

13.1. 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.

13.2. 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.

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

13.4. 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.

13.5. 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.

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

- 25 числа - за первую половину текущего месяца;
- 10 числа следующего месяца - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

13.7. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем ее перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, или иным способом. Данное заявление передается работником руководителю учреждения. На основании личного заявления работника, по согласованию с руководителем учреждения заработная плата за первую половину месяца может быть выплачена в повышенном размере.

При выплате заработной платы (при окончательном расчете) 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.

13.8. Общее собрание работников обсуждает и принимает проект Положения об оплате труда работников ГБДОУ № 3 Кировского района Санкт-Петербурга, далее Положение с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

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

13.10. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция обсуждаются и принимаются Общим собранием работников образовательного учреждения согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, утверждаются приказом заведующего образовательного учреждения.