



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА №118
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

190005 г. Санкт-Петербург, Измайловский проспект д.18 литер В, тел. 251-58-10
ОКПО 53251179 ОКОГУ2300223 ОГРН 1027810320427 ИНН/КПП 7826049838/783901001

<p style="text-align: center;">СОГЛАСОВАНО</p> <p>на Общем собрании работников образовательного учреждения</p> <p>Протокол № 3 от 09.01.2017 г.</p>	<p style="text-align: center;">УТВЕРЖДЕНО:</p> <p style="text-align: center;">Заведующим ГБДОУ детский сад компенсирующего вида №118 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга Колесовой Е.В. Приказ № 1/15-р от 09.01.17 г.</p>
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА № 118
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург

2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 118 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ДОО) устанавливает единые подходы к регулированию заработной платы работников ДОО с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на настоящее время.

1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются:

- [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 97-ФЗ с изменениями на 3 июля 2016 года N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" \(редакция, действующая с 1 января 2017 года\) \(далее – ТК РФ\);](#)
- [Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 03.07.2016;](#)
- [приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями, внесёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н \(зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240\);](#)
- [приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.08.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» \(с изменениями и дополнениями от 23.12.2011 №1601н\);](#)
- [приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;](#)
- [приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;](#)
- [постановление Министерства труда РФ от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» \(с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.11.2008 №665\);](#)
- [приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного \(муниципального\) учреждения при введении эффективного контракта \(с изменениями на 20.02.2014\);](#)
- [распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных \(муниципальных\) учреждениях на 2012-2018 г.г.»;](#)
- [приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;](#)
- [постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225 в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 25 марта 2013 г. N 257 \(в соответствии с изменениями от 22 декабря 2016 г. № 1438 - п. 74 исключен\);](#)
- [инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 в редакции Приказа Минтруда России от 31.10.2016 N 588н;](#)

- [Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» с изменениями на 09.11.2016 г.;](#)
 - [Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» с изменениями на 08.12.2016 г.;](#)
 - [Закон Санкт-Петербурга Социальный кодекс от 09.11.2011 г. с изменениями на 23.12.2016 года;](#)
 - [постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 г. О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга \(с изменениями на 10 декабря 2012 года\)](#)
 - [постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;](#)
 - [распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32-рн «Об утверждении Плана мероприятий \(«дорожной карты»\) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов» \(с изменениями на 23.06.2015\);](#)
 - [распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;](#)
 - [распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего \(полного\) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего \(полного\) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;](#)
 - Устав ДОО;
- 1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, стажа и специфики работы, квалификации, наличия наград и званий на определенной должности, а также надбавок стимулирующего характера, доплат компенсационного характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.
- 1.4. Основными целями настоящего положения являются:
- повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ДОО и в выполнении установленных плановых заданий;
 - внедрение прогрессивных форм и методов образовательного процесса;
 - исключение уравнительности в оплате труда;
 - закрепление кадров в ДОО;
 - усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ДОО в целом.
- 1.5. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, в том числе при установлении тарифных ставок, должностных окладов, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера; недопущение дискриминации в оплате труда;
 - недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ДОО по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ и Санкт-Петербурга;
 - создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
 - обеспечение зависимости величины заработной платы каждого работника от их квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - 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 тарификация работ и работников, аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- 1.6. Настоящее Положение устанавливает следующие нормы и условия оплаты труда, обязательные для применения в ДОО:
- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированный размер должностного оклада (базовой ставки), доплат компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера;
 - размеры коэффициентов и порядок их применения, установленные в Санкт-Петербурге, для расчета заработной платы работников ДОО;
 - размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
 - единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
 - единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 1.7. ДОО в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.
- 1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ДОО производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.
- 1.9. Порядок стимулирующих выплат руководителю (заведующему) ДОО устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.
- 1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.
- 1.11. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

- 1.12. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.
- 1.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:
- при увеличении стажа работы в должности (для служащих), стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
 - при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- 1.14. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.
- 1.15. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.
- 1.16. Оплата труда за работу по внутреннему совместительству с занятием штатной должности производится согласно тарификационному списку ДОО и оформляется отдельным трудовым договором.
- 1.17. Продолжительность работы по совместительству с занятием штатной должности в течение месяца не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.
- 1.18. Оплата труда за совмещение должностей или за расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке ДОО осуществляется на основании личного заявления работника, приказа руководителя (заведующего) ДОО. Размер оплаты труда за совмещение должностей или расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий указывается в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника в трудовом договоре с работником.
- 1.19. Оплата труда по замещаемым должностям для педагогических работников производится на основании тарификационного списка ДОО пропорционально отработанному времени, которое исчисляется часами.
- 1.20. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- 1.21. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 1.22. Оплата труда по замещаемым должностям для служащих и работников, относящихся к категории «Рабочие» производится на основании тарификационного списка ДОО пропорционально отработанному времени, которое исчисляется днями.
- 1.23. В случаях, если работник не был протарифицирован по замещаемой должности, оплата производится на основании дополнительной тарификации.
- 1.24. Установленная тарификационным списком ДОО заработная плата работников выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца.

- 1.25. Тарификация работников проводится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.
- 1.26. На период работы ДОО в режиме без детей размер заработной платы, установленный тарификационным списком ДОО, и продолжительность рабочего времени работника не меняются.
- 1.27. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (заведующим) ДОО и включает в себя все должности работников, подразделяющиеся на категории: «Руководители», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие».
- 1.28. Зарплата работников ДОО (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.29. В Положении используются следующие понятия и термины и сокращения:
- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты компенсационного и надбавки стимулирующего характера;
 - **базовая единица** – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений 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;
 - **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 РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;
 - **рабочая ставка** - гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к категории «Рабочие» с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ 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, формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств Санкт-Петербурга;
 - **фонд должностных окладов** (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, с учетом повышающих коэффициентов;
 - **фонд надбавок и доплат** (далее – ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
 - **доплаты** – дополнительные выплаты, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
 - **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный и временный характер;
 - **РИС** - расчетный индикатор ставок для штатной численности работников ДОО;

- **инфраструктурный объект** (служба, подразделение) ДОО - это один или несколько объектов (служб, структурных подразделений), обеспечивающих специфическую обслуживающую функцию, характерную для определенного типа (вида) ДОО, или предоставляющих специфическую образовательную услугу для обучающихся (воспитанников) из других ДОО за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (например, опорные центры по различным видам спорта, логопедические пункты, медицинские службы).
- 1.30. Положение принимается на неопределенный период. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
- 1.31. Основными элементами системы оплаты труда ДОО являются:
- штатное расписание ДОО (численный состав и сумма должностных окладов (рабочих ставок) работников по категориям: «Руководители», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие», а также размер фонда надбавок и доплат ДОО);
 - фонд оплаты труда работников ДОО и его элементы;
 - методика распределения заработной платы работников.

2. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

- 2.1. Штатное расписание ДОО - это организационно-распорядительный документ, утверждаемый руководителем (заведующим) ДОО, в котором отражается структура ДОО (вид), содержится перечень должностей с указанием их количества и размеров должностных окладов, размеров надбавок и доплат по конкретным должностям.
- 2.2. Штатная численность работников ДОО определяется на основании Методики определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утв. постановлением правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 №255 «О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» (с изменениями на 10 декабря 2012 года).
- 2.3. Штатное расписание ДОО формируется в зависимости от типа (вида) ДОО, категории и групп (подгрупп) должностей.
- 2.4. Штатное расписание ДОО может формироваться в несколько этапов на основе следующих методов: метод расчетных индикаторов, нормативный метод, функциональный метод.
- 2.5. **Метод расчетных индикаторов** является унифицированной моделью расчета штатной численности ДОО, основанной на применении РИС, определяющих доли ставок по категориям работников на одного обучающегося (воспитанника) ДОО. На основе метода расчетных индикаторов определяются ставки для категорий работников ДОО: количество работников определяется путем умножения соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) в ДОО.
- 2.6. **Нормативный метод** применяется для расчета штатной численности по категориям должностей ДОО, количество которых напрямую зависит от норм труда. На основе нормативного метода определяются ставки для категорий работников ДОО.
- 2.7. **Функциональный метод** применяется как итоговый метод для формирования штатного расписания по должностным (функциональным) обязанностям работников ДОО. При этом используются тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников ДОО.
- 2.7. **Формирование штатного расписания типового ДОО проводится в три этапа:**
- **Первый этап** формирования штатного расписания ДОО проводится по методу расчетных индикаторов. Цель первого этапа - определить количество ставок

работников в штатном расписании ДОО, приходящихся на одного обучающегося (воспитанника) с использованием РИС. Количество работников определяется путем умножения соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) ДОО. С помощью метода расчетных индикаторов устанавливается количество работников ДОО категорий "руководители", "специалисты".

- **Второй этап** формирования штатного расписания ДОО проводится по нормативному методу. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей ДОО, количество которых напрямую зависит от норм труда. Цель второго этапа - определить количество штатных единиц по должностям категории "специалисты", количество ставок рабочих, а также штатную численность работников инфраструктурных объектов (служб, подразделений) ДОО.
 - **Третий этап** формирования штатного расписания ДОО проводится по функциональному методу. Цель третьего этапа - определить наименования должностей служащих и рабочих по рассчитанному количеству штатных единиц в соответствии с функциональными обязанностями работников ДОО, связанными с реализацией функций (направлений деятельности) ДОО и его уставных задач.
- 2.8. При определении наименования должностей по штатной численности работников ДОО используется сначала метод расчетных индикаторов и нормативный метод, а затем функциональный.
- 2.9. Структура штатного расписания ДОО утверждается в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО ЭЛЕМЕНТЫ.

- 3.1. Формирование фонда оплаты труда работников ДОО осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством обучающихся (воспитанников) и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ДОО.
- 3.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:
- базовая часть фонд оплаты труда работников ДОО;
 - фонд надбавок и доплат ДОО.
- 3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОО – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку ДОО. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.
- 3.4. Фонд надбавок и доплат ДОО из суммы доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера работникам ДОО, которые могут устанавливаться не постоянно, а на определенный срок в соответствии с Положением о порядке распределения фонда надбавок и доплат ДОО.

4. МЕТОДИКА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ.

- 4.1. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (компенсационно-стимулирующую часть).
- 4.2. Базовая часть заработной платы, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре с работником с указанием базового оклада и повышающих коэффициентов, перечисленных в тарификационном списке ДОО, и выплачивается независимо от достигнутых им результатов.
- 4.3. Базовая часть заработной платы рассчитывается по соответствующей схеме для данной категории работников.
- 4.4. К условно переменной части заработной платы работника могут относиться:

- доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке ДОО;
 - социальные выплаты компенсационного характера;
 - доплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат ДОО;
 - надбавки стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ДОО;
 - премии;
 - материальная помощь.
- 4.5. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке ДОО устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа руководителя ДОО в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника.
- 4.6. К социальным выплатам компенсационного характера следующие меры социальной поддержки работников государственных учреждений:
- единовременная выплата:
 - молодым специалистам – педагогическим работникам, работающим на основании трудового договора в ДОО, для которых ДОО является основным местом работы и которые впервые получили документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании – шесть базовых единиц;
 - молодым специалистам – педагогическим работникам, работающим на основании трудового договора в ДОО, для которых ДОО является основным местом работы и которые впервые получили документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием – восемь базовых единиц;
 - ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге – молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимися педагогическими работниками ДОО;
 - денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга – педагогическим работникам, основным местом работы которых является ДОО.
- 4.7. Премии, доплаты компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат устанавливаются на основании соответствующих Положений.
- 4.8. Материальная помощь оказывается сотрудникам ДОО, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с профсоюзной организацией и общего собрания работников ДОО.
- 4.9. Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего ДОО.

5. СХЕМА РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ.

- 5.1. Расчет должностных окладов руководителя, специалистов и служащих ДОО осуществляется на основании схемы расчета должностных окладов руководителя, специалистов и служащих.
- 5.2. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.
- 5.3. Размер базового оклада работника государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

5.4. Базовый оклад работника исчисляется по формуле: $Bo = B \times K1$

Значение показателя	Расшифровка
Bo	размер базового оклада работника
B	размер базовой единицы, ежегодно устанавливаемой Законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга»
K1	базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника

5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из:

Значение показателя	Расшифровка
K2	коэффициент стажа работы
K3	коэффициент специфики работы условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений
K4	коэффициент квалификации, категории
K5	коэффициент масштаба управления, масштаба и сложности руководства учреждением
K6	коэффициент уровня управления, занимаемой в системе управления учреждением

5.6. Коэффициент стажа (K2) применяется при исчислении заработной платы работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие». Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

5.7. В соответствии с Федеральным законом № 347-ФЗ предусматривается установление предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений.

5.8. В соответствии с Федеральным законом № 347-ФЗ учредитель ДОО размещает информацию о среднемесячной заработной плате руководителей государственных учреждений в расчете за год в сети «интернет» на официальном сайте учредителя. После размещения на официальном сайте учредителя, информация размещается на официальном сайте ДОО.

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

6.1 Настоящий Порядок регулирует вопросы определения стажа педагогической работы при установлении размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников ДОО.

6.2 В стаж педагогической работы включаются периоды работы в соответствии с перечнями учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования вне зависимости от организационно-правовой формы организации.

6.3 Исчисление стажа педагогической работы производится в календарном порядке.

6.4 При подсчете стажа педагогической работы периоды работы суммируются.

6.5 Основным документом, подтверждающим стаж педагогической работы для назначения заработной платы, является трудовая книжка установленного образца.

6.6 Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа должны быть оформлены в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7 В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы, включаемых в педагогический стаж, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек,

изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225 в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 25 марта 2013 г. N 257 (в соответствии с изменениями от 22 декабря 2016 г. № 1438 - п. 74 исключен);
- инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 в редакции Приказа Минтруда России от 31.10.2016 N 588н;

6.8 В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие педагогический стаж, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы в должностях, которые включаются в этот стаж. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.9 Коэффициента стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам ДОО, 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 ДОО;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы.

6.10 Размер коэффициента специфики работы (К3) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие» устанавливается в соответствии с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»

6.11 Для непедagogических работников, относящихся к категории «Специалисты», коэффициент специфики работы не устанавливается.

6.12 Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

6.13 Коэффициент специфики работникам, относящимся к категории «Руководители», не устанавливается для должностей, относящимся к руководителям 2-ого и 3-его уровня. Исключение могут составлять заместители заведующего по воспитательно-образовательной работе.

6.14 Размер коэффициент специфики для руководителя (заведующего) ДОО устанавливается на основании распоряжения администрации Адмиралтейского района.

6.15 Коэффициент квалификации (К4) определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный работник общего образования РФ, Почетный работник среднего профессионального образования РФ, Почетный работник начального профессионального образования РФ, Почетный работник высшего профессионального образования РФ).

6.16 Коэффициент квалификации работника (К4) 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.

6.17 Должностной оклад работника категории "Руководитель" исчисляется по формуле:
Орук = Бо + Бо x К3 + Бо x К4 + Бо x К5 + Бо x К6

Значение показателя	Расшифровка
Орук	размер должностного оклада руководителя
Бо	величина базового оклада
К3	коэффициент специфики работы
К4	коэффициент квалификации работника
К5	коэффициент масштаба управления
К6	коэффициент уровня управления

6.18 Доплаты и надбавки руководителю (заведующему) ГБДОУ устанавливаются администрацией Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

6.19 Размер коэффициента масштаба управления (К5) устанавливается в соответствии с группой, к которой отнесено образовательное учреждение.

6.20 Размер коэффициента уровня управления устанавливается в соответствии с уровнем управления по занимаемой должности.

6.21 Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:
Осп = Бо + Бо x К2 + Бо x К3 + Бо x К4

Значение показателя	Расшифровка
Осп	размер должностного оклада специалиста
Бо	величина базового оклада
К2	коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
К3	коэффициент специфики работы
К4	коэффициент квалификации

6.22 Должностной оклад работника категории "Служащий" исчисляется по формуле:
Ос = Бо + Бо x К2 + Бо x К3 + Бо x К4

Значение показателя	Расшифровка
Ос	размер должностного оклада служащего
Бо	величина базового оклада
К2	коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
К3	коэффициент специфики работы
К4	коэффициент квалификации

6.23 Размер тарифной ставки (базового оклада) рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется по формуле: **Бо = Б x К1**

Значение показателя	Расшифровка
Бо	величина базового оклада

Б	размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);
К1	коэффициент разряда оплаты труда

6.24 Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

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

6.26 Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда (на основе аттестации рабочих мест), определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

6.27 Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации.