



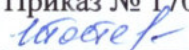
**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО  
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

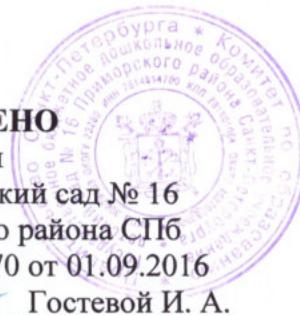
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №16 Приморского района Санкт-Петербурга  
ул. Омская, д.18, Лит. А, тел/факс: 492-00-58

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
ГБДОУ № детский сад № 16  
Приморского района СПб  
Протокол № 9 от 31.08.2016

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующим  
ГБДОУ детский сад № 16  
Приморского района СПб  
Приказ № 170 от 01.09.2016  
 Гостевой И. А.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 16 Приморского района Санкт-Петербурга

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании:

- Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики",
- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федерального закона от 21.12.2012 № 273-ФЗ " Об образовании в РФ" (с изменениями и дополнениями),
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями)
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 года № 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга»,
- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей руководителей образовательных организаций"
- Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих"
- Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 (с изменениями и дополнениями)
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08. 2010 года № 761н «Об утверждении квалификационных характеристик должностей работников образования»,
- Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом МО РФ от 07.04.2014 № 276,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",
- Приказом Министерства труда и Социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта",
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07.04.2014 года № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»,
- Распоряжением Комитета по образованию от 13.07.2007 № 1128-р "Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников ГОУ, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и ГОУ, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга",
- Распоряжением Комитета по образованию № 2071-р от 09.09.2013 "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга".

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01 января 2016 года.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, 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. Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников проводится в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 и Методическими рекомендациями.
- выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются за счет субсидий, выделенных из бюджета Санкт-Петербурга, на обеспечение выполнения государственного задания и/или за счет средств полученных от предпринимательской деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
- расчет должностных окладов работников ДОО регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005г № 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671.
- размеры и сроки увеличения должностных окладов работников ДОО устанавливаются Правительством Санкт-Петербурга.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ДОО с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ДОО при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**1.7. Учет фактически отработанного времени работниками ДОО ведется в таблице учета использования рабочего времени.**

1.8. Размер заработной платы работникам ДОО определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

**1.9. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы.**

1.10. Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО: аванс выплачивается 27-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается 12-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

Заработная плата по заявлениям работников перечисляется на лицевые счета работников в Банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

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

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

- **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) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга";

- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- **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 с учетом повышающих коэффициентов;

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

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

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

## **2. Порядок организации оплаты труда.**

2.1. Схему расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, согласно постановления Правительства от 01.11.2005 № 1671 и распоряжения Комитета по образованию от 07.04.2014 № 1414-р.

2.2. Тарифную сетку по оплате труда рабочих учреждения, финансируемой за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и повышающие коэффициенты для расчета их ставок (окладов), согласно постановления Правительства от 01.11.2005 № 1671 и распоряжения Комитета по образованию от 07.04.2014 № 1414-р.

2.3. При установлении коэффициента стажа работы для работников учреждения учитывается время работы (службы) по специальности.

2.4. Размер фонда надбавок и доплат работникам учреждения устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

2.5. ГБДОУ детский сад № 16 Приморского района Санкт-Петербурга самостоятельно определяет виды и размеры надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам, в соответствии с порядком и условиями их применения, установленными локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.6. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, на основании положения о премировании, утвержденного руководителем

учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Руководителю учреждения доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

2.8. В случае, когда установленные, в соответствии с постановлением, должностные оклады работников учреждения с учетом доплат и надбавок оказываются ниже установленных по состоянию на 31.12.2005 должностных окладов (тарифных ставок) с учетом надбавок и доплат, руководителю выплачивать работникам учреждения разницу в заработной плате в течение всего периода их работы в учреждении в занимаемых должностях в пределах фондов оплаты труда централизованной бухгалтерии, которая включается в систему оплаты труда и учитывается при исчислении средней заработной платы.

2.9. Финансирование расходов, осуществлять в пределах средств, предусмотренных Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год.

### **3. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

3.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определены Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

### **4. Схема расчетов должностных окладов работников.**

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

#### **4.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.**

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

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

**B<sub>0</sub>** - размер базового оклада работника;

**B** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, определяется в порядке, установленном **статьей 5** Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

**K<sub>1</sub>** - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника (Приложение № 1).

#### **4.2. Повышающие коэффициенты.**

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

**K<sub>2</sub>** - коэффициент стажа;

**K<sub>3</sub>** - коэффициент специфики работы;

**K<sub>4</sub>** - коэффициент квалификации работника;

**K<sub>5</sub>** - коэффициент масштаба управления;

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

#### 4.3. Коэффициент стажа ( $K_2$ ) (Приложение № 1).

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

- 0-2 лет
- 2-5 лет
- 5-10 лет
- 10-15 лет
- 20 и выше

Основным документом для определения стажа педагогической работы является **трудовая книжка**.

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

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 (с изменениями от 06.02.2004), и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69.

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 так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

1. В стаж педагогической работы включаются периоды работы в соответствии с перечнями согласно приложению вне зависимости от организационно-правовой формы организации.
2. Исчисление стажа педагогической работы производится в календарном порядке.
3. При подсчете стажа педагогической работы периоды работы суммируются.
4. В стаж (общую продолжительность) педагогической работы включается работа в образовательных и других учреждениях и организациях предусмотренных:

- перечнем 1 - учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования до принятия Федерального закона "Об образовании" и соответствующих Типовых положений об образовательных учреждениях; приложение № 6

- перечнем 2 - учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования после принятия Федерального закона "Об образовании" и соответствующих Типовых положений об образовательных учреждениях, приложение № 6

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.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

#### **4.4. Коэффициент специфики работы ( $K_3$ )**

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 пункта 1 к Положению.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

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

4.4.1. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада указанный в пункте 2 приложения 2 к Положению устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях.

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

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием - 0,012;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с начальным профессиональным образованием - 0,012;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним (полным) общим образованием - 0,013;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием - 0,013.

#### **4.4.2. Коэффициент квалификации работника ( $K_4$ ).**

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Положению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы "прочие специалисты", указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников ГОУ, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и ГОУ, подведомственных

администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной Распоряжением Комитета по образованию от 13.07.2007 № 1128-р "Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга", устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей.

При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Внутри должностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

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

#### 4.4.4. Должностной оклад работника категории "руководитель".

Уровень управления ( $K_5$ )	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательного учреждения; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер

Исчисляется по формуле:

$$O_{\text{рук}} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6,$$

где:

$O_{\text{рук}}$  - размер должностного оклада руководителя;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации работника;

$K_5$  - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента ( $K_5$ ) устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

4.5. Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению

4.6. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:



$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 ,$$

где:

$O_{\text{сп}}$  - размер должностного оклада специалиста;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_2$  - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

2.8. Должностной оклад работника категории "Служащий" исчисляется по формуле:

$$O_c = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 ,$$

где:

$O_c$  - размер должностного оклада служащего;

$B_0$  - величина базового оклада\*;

$K_2$  - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

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

#### 4.7. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.7.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

4.7.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 25 декабря 2015 года)

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

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. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных

4.7.3. Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

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

4.7.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанные в приложении 7 к Постановлению. При этом в случае наличия у рабочего образовательного учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

4.8. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

## **5. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

## **6. Порядок установления базовых должностных окладов работникам**

6.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников образовательного учреждения (директор, заместитель) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно Приложению №4 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

6.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.04.2014 года № 276.

6.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Руководители образовательного учреждения проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

6.4. тарификационные списки формируются по форме, утвержденной распоряжением Комитета по образованию от 07.04.2014 № 1414-р (Приложение № 5 к положению Формы тарификационных списков и штатных расписаний).

## 7. Порядок отнесения к группам по оплате труда

7.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга в ведении, которого находится образовательное учреждение в соответствии с установленным им порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Конкретное количество баллов, предусмотренное по показателям с приставкой «до», устанавливается исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

7.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года.

7.3. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

п.1. таблицы объёмных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

7.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7.5. Должность главного бухгалтера может вводиться в образовательных учреждениях, ведущих бухгалтерский учет и составляющих законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой оно отнесено по оплате труда руководителей.

7.6. Должности "старший методист", "старший инструктор-методист", "старший тренер-преподаватель" и "старший воспитатель" в образовательных учреждениях могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также в виде исключения и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

## 8. Формирование фонда оплаты труда

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

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

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

$$\Phi_{\text{НД}} = (\Phi_{\text{ДО}} + \Phi_{\text{С}}) \times K_{\text{НД}},$$

где:

$\Phi_{\text{НД}}$  - величина фонда надбавок и доплат;

Ф<sub>С</sub> - фонд ставок рабочих;

Ф<sub>ДО</sub> - фонд должностных окладов;

К<sub>НД</sub> - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

## **9. Формирование фонда надбавок и доплат**

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

9.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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

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

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

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

9.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательного учреждения могут руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

9.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### 9.2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, могут включаться: ведение документации с использованием ТС, работа с сайтом ДООУ, координация работы базы «Параграф» и т.д.

Производятся в соответствии с положением «О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 Приморского района Санкт-Петербурга»:

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

9.3. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте учреждения.