

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 115
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

1190103, Санкт-Петербург, улица 9-ая Красноармейская, дом 9/8, литера А

ПРИНЯТО
решением Общего собрания работников
Образовательного учреждения
Протокол от 01.08.2024 № 7



УТВЕРЖДЕНО
Заведующим
Приказ от 01.08.2024 г. № 51-р
Л.. Горнова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 115
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 115 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработано в соответствии с *приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 03.11.2023 № 829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности»*, с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», постановлением Правительства СПб от 16.07.2019 г. № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства СПб от 08.01.2016 г. № 256», Распоряжением Комитета по образованию СПб от 06.12.2017 г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства СПб от 08.04.2016 г. № 256», Региональным соглашением о минимальной заработной плате в СПб, *Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2024 № 505 «О внесении изменения в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256* других действующих законодательных и иных нормативных актов РФ.

1.2. Каждый работник за свой труд в ГБДОУ получает заработную плату. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3. В соответствии с настоящим Положением в ГБДОУ предусматриваются следующие выплаты работникам за их труд, включающиеся в заработную плату:

- должностной оклад, устанавливаемый каждому работнику в трудовом договоре с ним в соответствии с тарифной ставкой. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты к должностному окладу за неблагоприятные условия труда, предусмотренные Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда;
- выплаты стимулирующего характера (надбавки), выплаты компенсационного характера (доплаты), премии, материальная помощь в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников. Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, 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 или временный характер.

1.4. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, следует

учитывать мнение представительного органа работников.

1.5. Порядок и условия оплаты труда работников

1.5.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822
- раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приложением N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536
- отраслевого соглашения;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5.2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений рекомендуется устанавливать на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ):

- должностей работников образования - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

1.5.3. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

1.5.4. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

1.5.5. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника 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 за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приложением N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601

1.5.6. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

2. Должностной оклад

2.1 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 без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размер должностного оклада каждого Работника ГБДОУ устанавливается в трудовом договоре с ним и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в СПб.

2.3. Схема расчета должностного оклада работников ГБДОУ регулируется Законом и нормативными правовыми актами. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.3.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, 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.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле $B_0 = B * K_1$, где:

B_0 – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций Санкт-Петербурга, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

K_1 – базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

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

K_2 – коэффициент стажа;

K_3 – коэффициент специфики работы;

K_4 – коэффициент квалификации работника; K_5 – коэффициент масштаба

управления; К6 – коэффициент уровня управления.

2.3.3. Коэффициент уровня образования (К1).

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалистов и служащих ГБДОУ в размере согласно таблице:

| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|-------------------------------|--------------------------------|--|--|-----------------|-----------------|
| | | | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Базовый коэффициент | | | | | |
| 1.1 | Коэффициент уровня образования | Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки | 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 |

Лицам, имеющим выданный до 01.09.13 г. документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

2.3.4. Коэффициент стажа (К2).

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп. Коэффициенты устанавливаются в соответствии с таблицей:

| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|-------|---------------------------|--|--|-------------|----------|
| | | | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | |

| Повышающие коэффициенты к базовому окладу | | | | | |
|---|-----------------------------|----------------|------|------|--|
| 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 следующим категориям работников ГБДОУ:

- **педагогическим работникам** ГБДОУ, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; - впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией;

- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы; **в размере 0,33.**

- **молодым специалистам** ГБДОУ, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; - состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; **в размере 0,15.**

- **специалистам**, не отвечающим требованиям указанным для молодых специалистов, коэффициент стажа устанавливается в размере **0,05.**

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. С 1 января 2021 ведение учета сведений о трудовой деятельности граждан производится в электронном виде. Для лиц, впервые поступающих на работу с 1 января 2021 года, будет осуществляться ведение сведений о трудовой деятельности только в электронном виде. Трудовая книжка указанным работникам оформляться не будет. 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 ОУ, о должности и времени работы в данной должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

2.3.5. Коэффициент специфики работы (КЗ).

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с таблицей:

| № п/п | Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников | Коэффициент специфики работы |
|-------|---|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 5 | Дошкольные образовательные организации: | |
| 5.1 | Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности | 0,15-0,20 |
| 5.2 | Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования | 0,20 |
| 5.3 | Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ | 0,20 |
| 5.4 | Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу | 0,60 |
| 5.5 | Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ | 0,60 |
| 5.6 | Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу. | 0,50 |
| 16 | Педагогическим работникам* | 0,01-0,02 |

Конкретный перечень работников ГБДОУ, которым устанавливаются повышающие коэффициенты (К3 и К4) устанавливается заведующим ГБДОУ с учетом мнения Общего собрания работников ГБДОУ.

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

Коэффициент специфики работы применяется не более чем на 1 ставку заработной платы.

* Коэффициент устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в ГБДОУ.

Размер коэффициента не должен превышать:

- педагогическим работникам ГБДОУ с высшим образованием – 0,01;
- педагогическим работникам ГБДОУ со средним общим образованием – 0,011;
- педагогическим работникам ГБДОУ с основным общим образованием – 0,011;

2.3.6. Коэффициент квалификации работника (К4). Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с нормативными законодательными документами, на основании дипломов и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ, и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Минобрнауки РФ. Порядок проведения аттестации работников государственных учреждений Санкт-Петербурга на присвоение (подтверждение, повышение) квалификационных категорий (классов квалификации) определяется Правительством Санкт-Петербурга, если иное не установлено федеральным законодательством. Размер коэффициента устанавливается в соответствии с таблицей:

| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников | | | |
|-------------------------------------|---------------------------|---|--|-------------|----------|---|
| | | | Руководители | Специалисты | Служащие | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | Коэффициент квалификации | Высшая категория | | 0,35 | | |
| | | Первая категория | | 0,20 | | |
| | | За ученую степень: | | | | - |
| | | доктор наук | 0,40 | 0,40 | | |
| | | кандидат наук | 0,35 | 0,35 | | |
| | | Почетные звания Российской Федерации, СССР: | | | | |
| | | "Народный..." | 0,40 | 0,40 | 0,40 | |
| | | "Заслуженный..." | 0,30 | 0,30 | 0,30 | |
| | | Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР | 0,15 | 0,15 | 0,15 | |
| Ведомственные знаки отличия в труде | 0,15 | 0,15 | 0,15 | | | |

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, за почетное звание РФ, СССР или за ведомственный знак отличия в труде. Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются:

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

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

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

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

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются заведующим ГБДОУ согласно характеристик соответствующих должностей на основании Методики определения штатной численности работников государственных образовательных организаций. 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.

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

2.4. Должностной оклад работника категории «руководитель».

2.4.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация и (или) центр.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K, \text{ где:}$$

- размер базового оклада работника;
- размер базовой единицы;
- базовый коэффициент (коэффициент уровня образования)

устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно таблице 1 данного Положения

2.4.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;
коэффициент квалификации; коэффициент
масштаба управления; коэффициент
уровня управления.

Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с таблицей 3 данного Положения. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) 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.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициентом за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации), удостоверения к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации (нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", медаль Л.С. Выготского, почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования"). Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются:

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

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

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

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

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с нормативными законодательными документами, на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) 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.

Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться: - группами по оплате труда руководителей образовательных организаций; - объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями;

| № п/п | Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга | Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей | | | |
|-------|---|--|----------|----------|----------|
| | | Группа 1 | Группа 2 | Группа 3 | Группа 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования | Свыше 500 | До 500 | До 350 | До 200 |

Объемные показатели определяются в соответствии с таблицей:

| № п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
|-------|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации) | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2 | Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми | За группу | 10 |
| 3 | Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе: | | |

| | | | |
|---|---|---|-----|
| | В многопрофильных | За каждого обучающегося | 0,3 |
| | В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др. | За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,5 |
| | Спортивной направленности | | |
| 4 | Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций | За каждые 50 человек или каждые два класса (группы) | 15 |
| 5 | Количество работников в образовательной организации | За каждого работника дополнительно | 1 |
| | | За каждого работника, имеющего: | |
| | | первую квалификационную категорию, | 0,5 |
| | | высшую квалификационную категорию | 1 |

| | | | |
|----|--|---|-------|
| 6 | Наличие групп продленного дня | За наличие групп | До 20 |
| 7 | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях | За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | До 10 |
| | | За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | До 30 |
| 8 | Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих) | За каждое указанное структурное подразделение: | |
| | | до 100 человек | До 20 |
| | | от 100 до 200 человек | До 30 |
| | | свыше 200 человек | До 50 |
| 9 | Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях | Из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| 10 | Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе: | | |
| | Спортивно-оздоровительных групп | За каждую группу дополнительно | 5 |
| | Учебно-тренировочных групп | За каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |

| | | | |
|----|--|--|----------------------|
| | Групп спортивного совершенствования | За каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| | Групп высшего спортивного мастерства | За каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 11 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | До 10 |
| 12 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) | За каждый вид | До 15 |
| 13 | Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | До 15 |
| 14 | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации | За каждую единицу | До 3, но не более 20 |
| | учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники | За каждую единицу | До 20 |
| 15 | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) | Находящихся на балансе образовательных организаций | До 30 |
| | | В других случаях | До 15 |

| | | | |
|----|--|--|-------|
| 16 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | За каждый вид | До 50 |
| 17 | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | До 20 |
| 18 | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др. | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 19 | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | За каждый вид | До 1 |
| 20 | Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 21 | Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных | За каждый вид | До 20 |

| | | |
|--|--|--|
| залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества | | |
|--|--|--|

Коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с таблицей:

| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
|-------|-------------------------------|--|--|-------------|----------|
| | | | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | Коэффициент уровня управления | Уровень 1 - руководители | 0,70 | - | - |
| | | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,50 | | |
| | | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 | | |

2.5. Денежные выплаты молодым специалистам.

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий ГБДОУ производятся в соответствии с таблицей:

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

* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением руководителей, отвечающие требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

2.6. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4},$$

Где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо- величина базового оклада

К2- коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы; К4 – коэффициент квалификации работника;

2.7. Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4},$$

Где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо- величина базового оклада

К2- коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы; К4 – коэффициент квалификации работника;

2.8. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

2.8.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

2.8.2. Тарификация рабочих ГБДОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с таблицей:

| 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, обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

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

2.8.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБДОУ, имеющих почетные звания РФ, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки и произведений базовой единицы на коэффициент квалификации в соответствии с таблицей

| № 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 |

2.9. Должностные оклады работников, с которыми заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ (далее - ФОТ), состоит из: фонда должностных окладов работников ГБДОУ (далее - ФДО); фонда ставок рабочих ГБДОУ (далее - ФС); фонда надбавок и доплат ГБДОУ (далее - ФНД).

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.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать 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.

3.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

3.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте "а" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

3.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

3.5. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

3.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее - Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.8. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

3.9. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

3.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Выплата заработной платы

4.1. Заработная плата Работнику выплачивается путём перечисления на счёт Работника в банке.

4.2. Работодатель при выплате заработной платы обязан извещать каждого работника в письменной форме об общей сумме причитающейся ему за соответствующий период заработной платы, всех ее составных частях, а также о размерах и основаниях произведенных удержаний.

Конкретный размер заработной платы, в том числе в суммовом выражении указывается в расчетном листке установленной формы, который содержит достоверные сведения:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний; - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Образец формы расчетного листка с указанием всех видов возможных начислений приведен в Приложении 1 к настоящему Положению.

4.4. Заработная плата работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы работнику осуществляется путем перечисления денежных сумм на текущий счет в банке 15 и 30 числа каждого месяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В случае, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится в последний рабочий день перед этим днем.

4.5. Работодатель вправе производить удержания из заработной платы работника исключительно в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.6. Общий размер всех удержаний из заработной платы работника не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику, а в предусмотренных федеральными законами случаях (например, на основании исполнительного листа) – 50% от нее.

Если же удержания из заработной платы работника производятся при отбывании им исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей работника, возмещении им вреда, причиненного здоровью другого лица, или лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, а также ущерба, причиненного преступлением, размер удержаний не может превышать 70%.

4.7. При расторжении трудового договора между Работником и Работодателем окончательный расчет, то есть выплата всех денежных сумм,

причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если же он в день увольнения не работал, то эти суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления работником требования об окончательном расчете.

4.8. В случае смерти Работника причитающаяся ко дню смерти, но не полученная им заработная плата, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего Работника на день смерти последнего не позднее недельного срока со дня предъявления работодателю необходимых документов.

4.9. Замещение временно отсутствующего сотрудника (по болезни, отпуск и т.п.) оплачивается дополнительно в соответствии с законодательством РФ. Для изменения учебной нагрузки по инициативе руководителя согласие работника не требуется в случае временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ), например для замещения отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

4.10. В соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. ГБДОУ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Доплаты к должностному окладу

5.1 Доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты, выплаты компенсационного характера и премии выплачиваются Работникам в соответствии с условиями трудовых договоров и в соответствии с:

- Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ,
- Положением о порядке предоставления мер социальной поддержки, предусмотренных законом Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» работникам ГБДОУ,
- Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в ГБДОУ.

5.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада.

установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением.

5.3.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Локальным актом учреждения могут предусматриваться иные гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

5.4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации. Рекомендуется определять размеры выплат педагогическим работникам:

• за наличие почетного звания с наименованием "заслуженный", ученого звания и (или) ученой степени в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, ставок заработной платы;

• за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на

основе должностных окладов - в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы.

Выплаты к окладам, ставкам заработной платы, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

5.4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

- Для педагогических работников учреждений:
 - непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;
 - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;
 - непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;
 - освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
 - достижения в инновационной деятельности учреждения;
 - участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей,
 - участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ,
 - работу с детьми из социально неблагополучных семей;
 - использование в деятельности современных образовательных технологий;
 - наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
 - работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
 - участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
 - наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
 - руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
 - публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
 - участие в выполнении программы развития учреждения;
 - участие в инновационной деятельности учреждения;
 - использование новых эффективных технологий в процессе работы;
 - работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
 - другие показатели и условия.

- Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем

жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

- Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели, условия и достижения.

5.4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.4.8. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

5.4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

5.4.10. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

**6. Оплата ежегодного отпуска, учебного отпуска.
Отпуск без сохранения средней заработной платы.**

- 6.1. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 6.2. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
- 6.3. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.
- 6.4. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.
- 6.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 6.6. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных законодательством).

6.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и заведующим ГБДОУ. Заведующий ГБДОУ обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.9. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

6.10. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6.11. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается, по их желанию, рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

6.12. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

6.13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ.
- 7.2. Положение принимается на неопределенный срок.
- 7.3. После принятия Положения в новой редакции данная редакция автоматически утрачивает силу.