

ПРИНЯТО  
На Общем собрании работников  
образовательного учреждения  
Протокол № 2 от 09.09.2019

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий ГБДОУ  
детский сад № 27  
Красногвардейского района  
Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_/Е.Е.Мелешкина/

Приказ № 108-о от 09.09.2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**  
*(Новая редакция)*

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад  
№ 27 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2019

## **РАЗДЕЛ 1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 «О внесении изменений в закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства от 08.04.2016г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», руководствуясь правилами, установленными распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», руководствуясь правилами, и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

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 09 сентября 2019 года.

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.

Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами учреждения.

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

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- 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 в соответствии с приказом по учреждению.

1.4. Система оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 27 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст.130 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- положения об установлении новой системы оплаты труда;

- 1.5. Учреждение в пределах полученных субсидий на выполнение государственного задания самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями ГБДОУ детский сад № 27
- 1.6. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.
- 1.7. Порядок стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.
- 1.8. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.
- 1.9. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.
- 1.10. Выплаты заработной платы производятся 2 раза в месяц: 25 числа текущего месяца - аванс; 10 числа следующего месяца за отчетным - заработная плата. ст. 136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выдача заработной платы производится накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).
- Аванс устанавливается в размере от 40% до 50% пропорционально отработанному времени, включая все доплаты и надбавки, имеющие постоянный характер за первую половину месяца на основании представленного табеля учета рабочего времени (письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 25.02.2009г. № 22-2-709, письмо Роструда от 08.09.2006 № 1557-6).
- 1.10.1. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 282 ТК РФ, статья 60.2 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41).
- 1.11. В Положении используются следующие основные понятия:
- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
  - окладная система оплаты труда – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
  - базовая единица – величина, принимаемая 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 устанавливается на основании тарификации работника при условии объема работ на одну ставку по каждой должности;
  - тарифная ставка – оклад работника, установленный трудовым договором исходя из количества часов работы;
  - фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга и складывается 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 компенсирующего характера, а также 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 видов и качеством труда;
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.12. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.13. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Тарификация педагогов производится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса.

Изменения вносятся в действующее положение по мере необходимости, по мере внесения изменений в Российское законодательство.

## **РАЗДЕЛ 2. 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 N 531-74, Закон Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 «О внесении изменений в закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» и руководствуясь правилами установленными, постановлением Правительства от 08.04.2016г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», руководствуясь правилами, установленными распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

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

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

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

$Bo = B \times K1$ , где:

Bo – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года N 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника исчисляется согласно приложения № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

|   |      |
|---|------|
| Высшее профессиональное образование подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, адъюнктуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки | 1,6  |
| б) вторая степень ВПО (диплом «Специалист»)   | 1,5  |
| б) первая степень ВПО (диплом «Бакалавр»)   | 1,4  |
| Среднее профессиональное образование  | 1,3  |
| Начальное профессиональное образование  | 1,28 |
| Среднее (полное) общее образование (аттестат о среднем образовании)   | 1,04 |
| Основное общее образование (аттестат об общем образовании)  | 1,0  |

## 2.2. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

## 2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп и исчисляется согласно приложения № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

| № |                             | Руководители   | Специалисты | Служащие |
|---|-----------------------------|----------------|-------------|----------|
| 1 | Стаж работы более 20 лет    | Не учитывается | 0,50        | 0,25     |
| 2 | Стаж работы от 10 до 20 лет |                | 0,48        | 0,20     |
| 3 | Стаж работы от 5 до 10 лет  |                | 0,46        | 0,15     |
| 4 | Стаж работы от 2 до 5 лет   |                | 0,45        | 0,10     |
| 5 | Стаж работы от 0 до 2 лет   |                | 0,33        | 0,05     |

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

## 2.4. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с п.5. приложения №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», Постановлением

Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 2743-р от 09.09.2019г. «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р».

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

2.4.1. Коэффициент специфики работы от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательном учреждении.

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

- педагогическим работникам с высшим образованием – 0,01;
- педагогическим работникам с высшим образованием «бакалавр» – 0,01;
- педагогическим работникам со средним специальным образованием – 0,01;
- педагогическим работникам со средним (полным) общим образованием – 0,011;
- педагогическим работникам с основным общим образованием – 0,011;

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 03.12.2014г. № 5488-р, Федеральным Законом «Об образовании в РФ», приказом Минобрнауки России от 2015г. № 1155, 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 постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016г, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации в соответствии со статьей 3 Закона.

2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель».

| Уровень управления (К5)  | Должности   |
|--------------------------|---|
| Руководителя 1-го уровня | Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения  |
| Руководителя 2-го уровня | Заместитель руководителя (директора начальника, заведующего) образовательного учреждения, главный бухгалтер и др.     |
| Руководителя 3-го уровня | Руководители структурных подразделений, заведующие структурным подразделением заместитель главного бухгалтера, завхоз |

Исчисляется по формуле:

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

где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»

К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

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

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

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.

2.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 N 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 N 14).

Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

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

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.

---

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

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

| 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 учреждения 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.

2.9.2. Высококвалификационным рабочим учреждений, занятых на важных и ответственных работах и 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.

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

2.9.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанный в приложении 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

2.10. 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.

### **РАЗДЕЛ 3. Формирование фонда оплаты труда**

3.1. 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 1,3 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 к Постановлению.

3.2. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

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

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

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

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

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:



- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);
- надбавка к должностному окладу за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, определяемых трудовым договором;
- доплата за руководство метод. объединением;
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь;
- доплата до прожиточного минимума.
- доплата до достижения минимального размера заработной платы.

#### 3.4. Условия установления выплат:

3.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

3.4.2. 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.

3.4.3. 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. Размеры доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения до 12 % тарифной ставки работника.

3.4.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменного работника или родителей, а также в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

3.4.5. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период болезни, отпуска, командировок и т.п.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия руководителю Учреждения по распоряжению главы администрации Красногвардейского района;

- премия заместителям Учреждения по приказу руководителю в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

#### **РАЗДЕЛ 4. Доплаты**

4.1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу не входящую в круг должностных обязанностей по другой профессии (должности) производится доплата от должностного оклада (п.1.11 настоящего положения) работника по занимаемой должности, пропорционально отработанному времени, прописанному в трудовом договоре, дополнительном соглашении.

Исполняющему обязанности с письменного согласия (замещение) за временно отсутствующего работника по болезни, отпуску и др. без освобождения от своей основной работы и в свободное от основной работы время, доплаты производятся от должностного оклада (п.1.11 настоящего положения) работника по занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансия) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от должностного оклада работника (п.1.11 настоящего положения) на занимаемую должность, в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

4.3. Выплата доплат за расширение зон обслуживания производится при наличии вакантных ставок.

4.4. Стимулирующие выплаты:

- К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения по качественному результату труда.
- Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется в соответствии с «Положением о критериях эффективности профессиональной деятельности работников ОУ», с «Положением по установлению стимулирующих и иных выплат работникам».

4.5. Доплаты постоянного характера выплачиваются в суммовом выражении или процентном отношении от должностного оклада работника (п.1.11 настоящего положения), в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

4.6. Доплаты разового характера выплачиваются в суммовом выражении или процентном отношении от должностного оклада работника (п.1.11 настоящего положения), в пределах ФНД не зависимо от отработанного времени.

#### **РАЗДЕЛ 5. Надбавки**

Работникам Учреждения в пределах финансирования могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

Руководителю Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Красногвардейского района.

Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат на месяц, квартал, год в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника (п.1.11 настоящего положения).

Надбавки постоянного характера выплачиваются в суммовом выражении или процентном отношении от должностного оклада работника (п.1.11 настоящего положения), в пределах ФНД за фактически отработанное время.

Надбавки разового характера выплачиваются в суммовом выражении или процентном отношении от должностного оклада работника (п.1.11 настоящего положения), в пределах ФНД независимо от отработанного времени.

## **РАЗДЕЛ 6. Материальная помощь**

Материальная помощь работникам Учреждения может быть выплачена за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- смерть работника Учреждения (по заявлению близких родственников).

Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника, в отсутствие возможности подачи заявления лично работником (в случае его смерти) по заявлению близких родственников с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения.

Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

## **РАЗДЕЛ 7. Компенсационные выплаты**

К компенсационным выплатам относятся:

- компенсация на отдых и оздоровление педагогическим работникам;
- компенсация по уходу за ребенком до 3-х лет;
- компенсация за неиспользованный отпуск (превышающий 28 календарных дней);
- компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении
- ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд молодым специалистам со стажем работы до 3-х лет
- прочие компенсационные выплаты, установленные законодательством РФ.

## **РАЗДЕЛ 8. Премирование работников**

В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

В образовательном учреждении могут выплачиваться при наличии финансирования следующие виды премирования:

- к государственным праздникам;
- по итогам работы за период (месяц, квартал, учебный год, год);
- за активное участие в работе учреждения;
- за участие в районных, городских, региональных, российских, международных конкурсах и мероприятиях;
- за качественное и оперативное выполнение важных заданий;
- за стабильность и положительную динамику основных показателей результатов

образовательной деятельности;

- за обеспечение стабильного функционирования образовательного учреждения в соответствии с нормативными требованиями;

- за обеспечение высокого качества при подготовке Учреждения к новому учебному году и зимнему сезону;

- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) сотрудников.

Размер премирования устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания комиссии по доплатам и надбавкам, как в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) так и в фиксированном суммовом размере, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Премии руководителю Учреждения устанавливаются приказом главы Администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

## **РАЗДЕЛ 9. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение**

9.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

— нарушения правил внутреннего трудового распорядка — 10%;

— нарушения санитарно-эпидемиологического режима — 20%;

— нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности — 20%;

— нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей—20%;

— нарушения работником педагогической этики;

— обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) — 20%;

— детского травматизма по вине работника — до 100%;

— халатного отношения к сохранности материально-технической базы — 20%;

— ошибок в ведении рабочей документации — 10%;

— отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) — до 50%;

— высокой заболеваемости детей — до 25%;

— некачественного приготовления пищи — до 25%;

— несвоевременного обеспечения сменяемости белья — до 20%;

— несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества — до 20%.

9.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

— неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

— систематическом нарушении трудовой дисциплины;

— умышленной порче и потере государственного имущества;

— систематическом нарушении этики;

— недобросовестном отношении к работе.

9.3. Все случаи изменения размера премии рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.