

ПРИНЯТО:
Управляющим советом
Протокол № 1 от 13.01.2017г.
 Е.А.Решина

СОГЛАСОВАНО:
На заседании профкома
Протокол № 9 от 13.01.2017г.
Председатель профкома
 А.В.Герасимова

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий ГБДОУ
 С.А.Смолкина
Приказ № 17 от 17.01.2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (**далее – Учреждение**) за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации (**далее – ТК РФ**);
 - Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями от 8 декабря 2016 года) (**далее – закон Санкт-Петербурга № 531-74**);
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" (**далее – Постановление № 256**);
 - Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 №1863-р «О утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию» (**далее – Методические рекомендации**), другими нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, Уставом Учреждения.
- 1.3. Оплата труда работников ГБДОУ, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы планирования, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.4. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБДОУ определяются в порядке, предусмотренном законом Санкт-Петербурга № 531-74 и Постановлением № 256.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ.

2.1. БАЗОВЫЙ ОКЛАД

- 2.1.1. Базовый оклад является составной частью должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ и определяется как произведение размера **базовой единицы** на величину **базового коэффициента**.
- 2.1.2. Размер базовой единицы, применяемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) руководителей, специалистов и рабочих ГБДОУ устанавливается в порядке, предусмотренном законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину, не менее уровня инфляции (потребительских цен).
- 2.1.3. Базовый коэффициент определяется исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ (коэффициент уровня образования) согласно Приложению 1 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74.

- 2.1.4.** Базовый коэффициент руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ, которым устанавливается базовый оклад, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца об образовании.
- 2.1.5.** Документы государственного образца о соответствующем уровне образования, являются основанием для установления базового коэффициента в соответствии с законом Санкт-Петербурга № 531-74. Документ об образовании, выданный образовательным учреждением, не имеющим государственной аккредитации, не дает права на установление руководителю, специалисту и служащему базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование. В этом случае указанным работникам базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее (полное) общее образование.
- 2.1.6.** Руководителям, специалистам и служащим, имеющим документ установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании, базовый коэффициент определяется в соответствии с величиной, предусмотренной Приложением № 1 к закону Санкт-Петербурга № 531-74 по строке «неполное высшее образование; среднее профессиональное образование».
- 2.1.7.** Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление размера коэффициента уровня образования, предусмотренного Приложением 1 к Закону Санкт-Петербурга №531-74 для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

2.2. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К БАЗОВОМУ ОКЛАДУ

- 2.2.1.** Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителям, специалистам и служащим устанавливаются в размере согласно приложению 1 к настоящему Закону Санкт-Петербурга исходя из:
- ✓ стажа работы - коэффициент стажа работы (**Кст**);
 - ✓ условий труда, типа и вида Учреждения - коэффициент специфики работы (**Кспец**);
 - ✓ квалификации - коэффициент квалификации (**Ккв**);
 - ✓ масштаба и сложности руководства - коэффициент масштаба управления (**Кмасшт**);
 - ✓ должности, занимаемой в системе управления, - коэффициент уровня управления (**Купр**)
- 2.2.2.** Величина **коэффициента стажа** работы для специалистов (служащих) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. При определении **коэффициента стажа** работы учитываются следующие виды стажа:
- ✓ педагогическим работникам - стаж педагогической работы, исчисленный в порядке, предусмотренном системой оплаты труда работников отрасли «Образование», а также время работы (службы) в органах управления образованием.
 - ✓ специалистам и служащим, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 №37, стаж работы в учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, а также в учреждениях, финансируемых в сметном порядке за счет средств государственного бюджета СССР, в том числе работа в указанных учреждениях на выборных должностях, военная и приравненная к ней служба.
- 2.2.2.1.** Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

- 2.2.2.2.** При определении должностного оклада руководителей всех уровней, иным работникам, занимающим должности, приравненные к должности руководителя, и рабочим коэффициент стажа при определении должностного оклада, тарифной ставки (оклада) не применяется.
- 2.2.2.3.** Абсолютный размер повышения базового оклада специалиста и служащего Учреждения с учетом коэффициента стажа работы исчисляется как произведение базового оклада на указанный коэффициент.
- 2.2.3.** При определении **коэффициента специфики** работы учитываются тип и вид ГБДОУ, а также характер условий труда в учреждении – вредные и (или) опасные условия труда, особо вредные и особо опасные условия труда, а также работы, предусматривающие напряженность и тяжесть труда (далее – коэффициент условий труда), прочие условия труда, связанные с содержанием и характером работы ГБДОУ (далее – коэффициент прочих условий труда). Коэффициент специфики работы определяется путем суммирования коэффициента типа, коэффициента условий труда и коэффициента прочих условий труда. Размеры коэффициента специфики работы устанавливается в пределах размеров указанного коэффициента в соответствии с приложением 2 к Постановлению №256.
- 2.2.3.1.** На основании итогов аттестации рабочих мест по условиям труда работникам ГБДОУ составе коэффициента специфики установлен коэффициент условий труда в размере **от 0,0 до 0,8** согласно таблицы 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74.
- 2.2.3.2.** Абсолютный размер повышения базового оклада руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ с учетом данного коэффициента исчисляется путем умножения базового оклада руководителя, специалиста и служащего на соответствующий коэффициент специфики.
- 2.2.4.** **Коэффициент квалификации** устанавливается на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при наличии у руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ квалификационной категории, или ученой степени, или почетного звания Российской Федерации, СССР, или почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю ГБДОУ или выполняемой работе. Величина коэффициента квалификации устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Постановлению № 256.
- 2.2.4.1.** Коэффициент за квалификационную категорию руководителям и специалистам ГБДОУ определяется на основе квалификационных категорий, присвоенных указанным работникам, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.2.4.2.** Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга №531-74. Руководителям, специалистам и служащим ГБДОУ, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР, ведомственных знака отличия в труде, при

определении коэффициента квалификации учитывается только один из данных коэффициентов по выбору работника Учреждения.

2.2.4.3. При установлении коэффициента квалификации в части ведомственного знака отличия в труде следует руководствоваться Общероссийским классификатором информации о населении ОК 018-95, утвержденным постановлением Госстандарта России от 31.07.1995 №412.

2.2.4.4. При расчете должностного оклада работников ГБДОУ коэффициент квалификации определяется путем суммирования не более трех коэффициентов: за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетное звание Российской Федерации, СССР, или за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или за ведомственный знак отличия в труде.

2.2.4.5. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей, специалистов и служащих ГБДОУ исчисляется как произведение базового оклада на указанный коэффициент.

2.2.5. При определении **коэффициента масштаба управления**, руководствуются группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, установленными в приложении 3 к Постановлению № 256.

Размеры коэффициента масштаба управления зависят от объемных показателей, в соответствии с которыми ГБДОУ относится к той или иной группе по оплате труда руководителей учреждений образования, согласно приложению 4 к Постановлению № 256.

2.2.5.1. При установлении коэффициента масштаба управления руководителям всех уровней учитывается следующее:

а) в соответствии с группой по оплате труда руководителя образовательного учреждения;

б) максимальный размер коэффициента масштаба управления устанавливается руководителю ГБДОУ и имеет 1 уровень;

в) заместителям руководителя ГБДОУ коэффициент масштаба управления определяется 2 уровнем;

в) руководителям структурных подразделений ГБДОУ, коэффициент масштаба управления определяется 3 уровнем.

2.2.5.2. В случае перевода работника, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины указанного коэффициента либо его отмену, изменение должностного оклада работника производится с даты начала выполнения должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен приказом заведующего.

2.2.5.3. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителя с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент масштаба управления.

2.2.6. Коэффициент уровня управления устанавливается работникам ГБДОУ, относящимся к категории «руководители», согласно п.2.5 приложения 1 к Постановлению № 256.

Определяющим условием при установлении указанного коэффициента является уровень должности руководителя в системе управления ГБДОУ.

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей ГБДОУ с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент уровня управления.

2.3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

- 2.3.1.** Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.
- 2.3.2.** Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ производится в случаях:
- ✓ получения образования - со дня решения Государственной экзаменационной комиссией о выдаче документов государственного образца. При восстановлении документов – с даты представления в кадровую службу документа государственного образца;
 - ✓ увеличения стажа – с даты перехода в соответствующую стажевую группу;
 - ✓ присвоения квалификационной категории - с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (повышении) квалификационной категории;
 - ✓ присуждения ученой степени кандидата наук - с даты решения диссертационного совета, но не ранее принятия решения президиума ВАК России о выдаче диплома кандидата наук;
 - ✓ присуждения ученой степени доктора наук - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома доктора наук;
 - ✓ присвоения почетного звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знаков отличия в труде, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР - со дня присвоения (награждения) в установленном порядке;
 - ✓ изменения группы по оплате труда руководителей - со дня принятия решения органом управления, в ведении которого находится ГБДОУ;
 - ✓ изменения должности руководителя, предусматривающего изменение уровня управления в системе управления ГБДОУ, - с даты начала выполнения должностных обязанностей по новой должности.
- 2.3.3.** Изменение размера должностного оклада специалиста и служащего, оформляется приказом заведующего ГБДОУ, а в случае необходимости с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Если не по вине работника изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные Методическими рекомендациями, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.
- 2.3.4.** Работникам ГБДОУ, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:
- * получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
 - * впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
 - * состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.
- Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению N 9 к Постановлению № 256..

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОЧИХ

- 3.1.** Оплата труда рабочих ГБДОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74.
- 3.2.** Оплата труда руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно приложению 1 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74.
- 3.3.** Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент. Размер тарифного коэффициента устанавливается согласно таблице 1 приложения к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74.
- Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБДОУ, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также рабочих ГБДОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с Законом Санкт-Петербурга №531-74, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (далее - повышающие коэффициенты), Постановлению №256.
- 3.3.** При наличии у рабочего ГБДОУ почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде для установления коэффициента квалификации применяется одно из оснований по выбору рабочего ГБДОУ. Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего ГБДОУ почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю ГБДОУ или выполняемой работе.
- 3.4.** Тарифная ставка (оклад), устанавливаемые рабочим ГБДОУ, исчисляются с учетом коэффициента квалификации и коэффициента специфики. Эти повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга с учетом Постановления № 256.
- 3.5.** Профессии рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетке по оплате труда рабочих образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74.

4. СИСТЕМА ДОПЛАТ И НАДБАВОК КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

- 4.1** ГБДОУ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам)

работников ГБДОУ порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников ГБДОУ, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

- 4.2** Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в процентах к их должностным окладам, ставкам заработной платы, тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. К доплатам и надбавкам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки за работу в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе при выполнении работ:
- ✓ за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
 - ✓ в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - ✓ за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);
 - ✓ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
 - ✓ совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ);
 - ✓ выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);
- 4.3** Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, определенными Правительством Санкт-Петербурга.

4.1. ОПЛАТА ТРУДА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

- 4.1.1.** Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. При этом повышенная оплата работы обеспечивается путем применения доплат к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) за каждый час такой работы в ночное время (в период с 22-00 час вечера до 6-00 часов утра) (далее - доплата).
- 4.1.2.** Доплата производится независимо от режима рабочего времени, установленного работнику (сменный, неполное рабочее время и др.), а также и в тех случаях, когда ночные часы совпадают с нерабочими праздничными или выходными днями.
- 4.1.3.** Оплата за каждый час работы в ночное время производится в размере 35% стоимости должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.
- 4.1.4.** Рабочим ГБДОУ доплата за работу в ночное время производится исходя из размера тарифной ставки (оклада) с учетом коэффициента специфики работы и коэффициента квалификации.

4.2. ОПЛАТА ТРУДА В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ДНИ

- 4.2.1.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, а именно, работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада

(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- 4.2.2.** Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в размере, указанном в п. 3.3.1. настоящего Положения, осуществляется всем работникам ГБДОУ за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни. В тех случаях, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в указанном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.
- 4.2.3.** По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с заведующим ГБДОУ. При этом за каждый день работы независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.
- 4.2.4.** Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (оклад).
- 4.2.5.** Размер оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни также может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного ГБДОУ надтарифного фонда оплаты труда.

4.3. ОПЛАТА ТРУДА ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИИ ЗОНЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЯ ОБЪЕМА РАБОТ, ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА

- 4.3.1.** Совмещение профессий или должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, квалифицируется как выполнение работником дополнительной работы. *Совмещение профессий (должностей)* - выполнение наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (для рабочих) или должности. *Расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ* – выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности). *Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,* - замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность). При этом работник может выполнять дополнительную работу как по другой, так и по такой же профессии (должности).

- 4.3.2.** Дополнительные обязанности (дополнительный объем работ) выполняются в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.
Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются с письменного согласия работника.
- 4.3.3.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% должностного оклада.

5. ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ПОРЯДОК ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ

- 5.1.** Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБДОУ, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Приложением 6 к Методическим рекомендациям. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 6 к Методическим рекомендациям).
- 5.2.** Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим ГБДОУ с учетом мнения профсоюзного органа (Совета трудового коллектива) и доводятся до администрации Невского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 6.1.** Фонд оплаты труда работников ГБДОУ (далее - ФОТ) формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание учреждением государственных услуг (выполнения работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. ФОТ состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС), а также фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).
- 6.2.** При формировании ФДО работников ГБДОУ, направляемого для выплаты работникам должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы, предусматриваются денежные средства согласно штатному расписанию в расчете на финансовый год. При расчете средств по вакантным должностям необходимо руководствоваться следующими правилами (в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению № 256 :
- ✓ средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.5, и базового оклада на коэффициент специфики;
 - ✓ средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент специфики;

- ✓ средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент специфики;
 - ✓ средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.
- 6.3.** Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС и определяется администрацией Невского района Санкт-Петербурга в соответствии с Методическими рекомендациями.
- 6.4.** Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых ГБДОУ на оплату видов работ, в т.ч. не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность, за дополнительную работу, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, а также премии, оплата учебных отпусков, выплата за счет работодателя по листам нетрудоспособности и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер.
Размеры надбавок, порядок их установления определяется ГБДОУ в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляется в Коллективном договоре, других локальных актах учреждения.

7. СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЧАСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 7.1.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 7.2.** Основная цель предоставления вознаграждений – повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.
- 7.3. Критерии оценки качества работы:**
- 7.3.1. Критерии оценки качества работы воспитателя:**
- ✓ Уровень посещаемости;
 - ✓ Взаимодействие педагога с семьями воспитанников;
 - ✓ Анализ заболеваемости воспитанников группы;
 - ✓ Результативное распространение и обобщение педагогического опыта;
 - ✓ Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
 - ✓ Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;
 - ✓ Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах, проведении открытых мероприятий на уровне ГБДОУ и района;
 - ✓ Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и пр.;
 - ✓ Участие педагогического работника в общих мероприятиях ГБДОУ;
 - ✓ Оформление развивающего пространства, выставок детского творчества;
 - ✓ Выполнение работ сверх должностных инструкций, участие в субботниках ;
 - ✓ Участие в организации и проведения дополнительных платных образовательных услуг.

7.3.2. Критерии оценки качества работы музыкального руководителя и инструктора по физической культуре:

- ✓ Взаимодействие педагога с семьями воспитанников;
- ✓ Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала;
- ✓ Своевременное и качественное оформление документации;
- ✓ Результативное распространение и обобщение педагогического опыта;
- ✓ Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
- ✓ Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;
- ✓ Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых мероприятий на уровне ГБДОУ и района;
- ✓ Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям;
- ✓ Взаимодействие с коллективом;
- ✓ Выполнение работ сверх должностных инструкций, участие в субботниках;
- ✓ Участие в организации и проведения дополнительных платных образовательных услуг.

7.3.3. Критерии оценки качества работы заместителя заведующего:

- ✓ Бесперебойная работа электрооборудования, предотвращение аварийных ситуаций;
- ✓ Своевременная подготовка договоров и контрактов;
- ✓ Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ГБДОУ;
- ✓ Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ГБДОУ;
- ✓ Обеспечение контроля подготовки и организации ремонтных работ;
- ✓ Выполнение сложных заданий;

7.3.4. Критерии оценки качества работы помощника воспитателя

- ✓ Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня;
- ✓ Оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса;
- ✓ Уровень сохранности имущества, находящегося в групповом помещении;
- ✓ Осуществление своевременной подготовки группового помещения к зимнему сезону и на летний период;
- ✓ Участие в создании единого образовательного пространства: помощник воспитателя – ребенок – педагог – родитель;
- ✓ Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ГБДОУ, района;
- ✓ Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности;

7.3.5. Критерии оценки качества работы обслуживающего персонала ГБДОУ (уборщики территории и служебных помещений, рабочий по КОРЗ, сторож, электромонтёр)

- ✓ Обеспечение безопасности на рабочем месте и в течение рабочего дня;
- ✓ Проведение генеральных уборок;
- ✓ Отсутствие замечаний по содержанию помещений и территории ГБДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- ✓ Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- ✓ Участие в общих мероприятиях учреждения, подготовка к ним;

- ✓ Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности;
- ✓ Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей.

7.3.6. Критерии оценки качества работы персонала пищеблока ГБДОУ

- ✓ Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности;
- ✓ Работа в соответствии с СанПиН;
- ✓ Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с СанПиН;
- ✓ Участие в общих мероприятиях ГБДОУ, подготовка к ним;
- ✓ Своевременность приготовления и выдача доброкачественной пищи в соответствии с режимом работы каждой группы;
- ✓ Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес сотрудников со стороны родителей воспитанников, воспитателей и других сотрудников ГБДОУ;
- ✓ Отсутствие замечаний при проведении проверок и ревизий;

8. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ВОПРОСА О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ГБДОУ

- 8.1.** Распределение вознаграждений осуществляется ежемесячно, ежеквартально, к праздничным датам и по итогам работы за год Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ №4 (далее – Комиссия). Вознаграждения работникам ГБДОУ определяются в соответствии с настоящим Положением и в пределах надтарифного фонда учреждения.
- 8.2.** Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего ГБДОУ.
- 8.3.** Заведующий ГБДОУ, представляет Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников, как основание для их премирования.
- 8.4.** Комиссия принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии, с учетом мнения профсоюзной организации, представительного органа работников. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий издает приказ о премировании.
Единоновременное поощрение работников ГБДОУ производится на основании приказа заведующей в следующих случаях:
- ✓ за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - ✓ за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - ✓ за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;
 - ✓ к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
 - ✓ в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей ДОУ);
 - ✓ к государственным и профессиональным праздникам.
 - ✓ в связи с награждением почетными грамотами и профессиональными дипломами;
- Премирование работников осуществляется из средств экономии фонда заработной платы.
Информация о премировании объявляется на собраниях, педсоветах и вывешивается на информационном стенде учреждения.
- 8.5.** Социальная поддержка работнику ГБДОУ оказывается в следующих случаях:
- частичная компенсация стоимости медицинского осмотра при поступлении на работу в ГБДОУ;
 - частичная компенсация курсов повышения квалификации работнику.

- 8.6.** Материальная помощь работнику ГБДОУ оказывается в следующих случаях:
- родственникам при смерти работника, на других родственников данная мера не распространяется;
 - рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка).

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 9.1.** Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключается трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы (далее - основная должность).
- 9.2.** Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 9.3.** Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга № 531-74, Постановлением № 256, а также с учетом Методических рекомендаций.
Наименования должностей специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности в учреждениях социальной защиты, определяются в соответствии с Квалификационным справочником должностей специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года №37, и другими действующими нормативными правовыми актами.
В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 9.4.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 9.5.** Листок нетрудоспособности, представленный в бухгалтерию после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.
- 9.6.** Спорные вопросы, связанные с установлением повышающих коэффициентов к базовому окладу, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Штатное расписание утверждается руководителем ГБДОУ и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

Настоящее Положение действует до принятия нового.