

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад № 30
Московского р-на Санкт-Петербурга
Протокол № 2__ от «18»_01._2017_г.

УТВЕРЖДАЮ:



Заведующий ГБДОУ
детский сад № 30
Московского района Санкт-Петербурга
О.В.Леонова
Приказ от «18»_01._2017_г. № 2__

Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательнo-речевому развитию детей Московского района
Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад № 30
Московского р-на Санкт-Петербурга
Протокол № 2__ от «18»_01._2017_г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ
детский сад № 30
Московского района Санкт-Петербурга

О.В.Леонова
Приказ от «18»_01._2017_г. № 2__

Положение

о системе оплаты труда работников

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательному-речевому развитию детей Московского района
Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Московского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 25.12.2015), с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию», распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга», приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и в соответствии с действующим законодательством РФ и другими нормативными актами Санкт-Петербурга.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников ГБДОУ с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образовательной организации, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается ГБДОУ, на основании законодательных и нормативно - правовых актов правительства Санкт-Петербурга.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работников в соответствии с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.04.2016 № 1863-р «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию Санкт-Петербурга»

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

- базовая единица- расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных организаций Санкт-Петербурга,

устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, 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;

- фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат рассчитанный исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, с учетом повышающих коэффициентов;

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

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

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

Иные понятия, используемые в настоящих Методических рекомендациях, применяются в значениях, определенных действующими законодательными актами Российской Федерации.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены согласно приложению № 8 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга".

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

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 ч в неделю. Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

18 ч в неделю – педагогам дополнительного образования;

24 ч в неделю – музыкальным руководителям;

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе руководителей образовательных организаций составляет 40 часов в неделю.

3. Порядок исчисления заработной платы работникам

3.1. Заработная плата работников ГБДОУ состоит из:

- заработной платы руководителей;

- заработной платы специалистов;

- заработной платы служащих;

- заработной платы рабочих.

3.2. Размеры должностных окладов работников ГБДОУ устанавливаются руководителем ГБДОУ в пределах минимального и максимального размеров должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Базовый оклад является составной частью должностного оклада и рассчитывается по формуле: $B_0 = B \times K$, где:

B_0 – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования).

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэфф. и повышающих коэфф. для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование (диплом: аспирантуры, адъюнктуры, ординатуры, ассистентуры)	1.6	1.6	1.6
		Высшее образование (диплом магистра, специалиста)	1.5	1.5	1.5
		Высшее образование (диплом бакалавра)	1.4	1.4	1.4
		Среднее профессиональное образование (по программам подготовки специалистов среднего звена) (по программам подготовки квалифицированных рабочих)	От 1.28 до 1.33	От 1.28 до 1.33	От 1.28 до 1.33
			1.28	1.28	1.28
		Среднее общее образование (аттестат о среднем общем образовании)	1.04	1.04	1.04
Основное общее образование (аттестат об основном общем образовании)	1.0	Базовая единица	Базовая единица		
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет		От 0.05 до 0.50	От 0.05 до 0.50
		Стаж работы от 10 до 20 лет			
		Стаж работы от 5 до 10 лет			
		Стаж работы от 2 до 5 лет			
		Стаж работы от 0 до 2 лет			

2.2	Коэффициент специфики работы	Тип 1	От 0 до 1.50		
		Тип 2			
		Тип 3			
		Тип 4			
		Тип 5			
2.3	Коэффициент квалификации	Высшая категория	От 0.25 до 0.35	От 0.25 до 0.35	
		Первая категория	От 0.10 до 0.20	От 0.10 до 0.20	
		Вторая категория	От 0.05 до 0.15	От 0.05 до 0.15	
		Доктор наук	0.40	0.40	
		Кандидат наук	0.35	0.35	
		Почетные звания РФ, СССР	От 0.10 до 0.40	От 0.10 до 0.40	От 0.10 до 0.40
		Ведомственные знаки отличия в труде	От 0.10 до 0.15	От 0.10 до 0.15	От 0.10 до 0.15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	От 0 до 1.0	-	-
		Группа 2			
		Группа 3			
		Группа 4			
		Группа 5			
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 – руководители	От 0.10 до 0.80	-	-
		Уровень 2 – заместители руководителей			
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений			

3.2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей ГБДОУ (далее – руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

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

Формула расчета должностного оклада руководителей:

Орук = Бо + Бо x К3 + Бо x К4 + Бо x К5 + Бо x К6, где:

- Орук – размер должностного оклада руководителя;
- Бо – величина базового оклада;
- К3 – коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент квалификации;
- К5 – коэффициент масштаба управления;
- К6 – коэффициент уровня управления.

3.2.2. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) ГБДОУ (далее – специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

- коэффициент стажа работы;

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Стаж 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 списки и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Формула расчета должностного оклада специалиста:

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

- $O_{сп}$ – размер должностного оклада специалиста;
- B_0 – величина базового оклада;
- K_3 – коэффициент специфики работы;
- K_4 – коэффициент квалификации;
- K_2 – коэффициент стажа работы

Формула расчета должностного оклада служащего:

$O_{с} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4$, где:

- $O_{с}$ – размер должностного оклада служащего;
- B_0 – величина базового оклада;
- K_3 – коэффициент специфики работы;
- K_4 – коэффициент квалификации;
- K_2 – коэффициент стажа работы.

3.2.3. Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих (далее – рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74.

Формула расчета тарифной ставки (оклада) рабочего:

$T_{с(о)} = B \times T_k$, где:

- $T_{с(о)}$ – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;
- B – размер базовой единицы;
- T_k – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74.

Тарификация рабочих ГБДОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74.

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

3.3. Месячная заработная плата работника ГБДОУ определяется путем сложения должностного оклада в соответствии с тарификацией, гарантированных трудовым договором надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, а также выплат, произведенных в соответствии с иными дополнительными гарантиями по оплате труда (в соответствии с действующими законодательными актами).

3.3. Заработная плата выплачивается работникам ГБДОУ ежемесячно (не реже двух раз в месяц) на основании табеля учета рабочего времени и в дни, установленные для выплаты заработной платы (26 числа – за отработанное время в первой половине месяца, 11 числа за

отработанное время во второй половине месяца). Табели учета рабочего времени ведутся в ГБДОУ и сдаются в СПб ГКУ ЦБ 2 раза в месяц.

3.4. Тарификация работников ГБДОУ производится 2 раз в год: на начало учебного года, и на начало года (если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга).

Установленный работнику в соответствии с тарификацией должностной оклад не зависит от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Выплата заработной платы производится в валюте РФ (в рублях). Работодатель обязан выплачивать заработную плату посредством ее перечисления на банковский счет Работника.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся при выплате работнику заработной платы за вторую отработанную половину месяца по итогам работы за месяц.

3.6. Согласно ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется в форме расчетного листка.

3.7. Согласно статье 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ); при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п.п. 1, 2, подпункт «а» п. 3 и п. 4 статьи 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или при простое (ч.3 ст.157 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

4. Формирование фонда оплаты труда

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

При формировании ФДО работников ГБДОУ, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию из расчета на год.

4.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих.

4.3. За работу в условиях труда отклоняющихся от нормальных работникам выплачиваются доплаты компенсационного характера.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Ночными часами работы считается время с десяти часов вечера до шести часов утра.

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

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. Повышение заработной платы по указанному основанию производится по результатам независимой оценки условий труда.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.4. В соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам производится доплата до минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением в Санкт-Петербурге.

5. Порядок установления стимулирующих выплат, доплаты за дополнительную работу

Стимулирующий фонд оплаты труда определяется Учредителем ГБДОУ – администрацией Московского района Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация и в рамках выделенных субсидий на фонд оплаты труда (ФОТ). Стимулирующий фонд оплаты труда ГБДОУ состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников распределяется в соответствии с эффективными контрактами по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности.

При разработке соответствующего локального акта учитывается перечень показателей эффективности деятельности, в соответствии с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 28.12.2012 г. № 3480-р « Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, устанавливается локальным актом ГБДОУ.

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

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются локальным актом ГБДОУ.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием работников ГБДОУ и утверждения приказом руководителя.