

**ПРИНЯТО**

Управляющим советом  
ГБДОУ детского сада № 76  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 30.08.2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий ГБДОУ детского сада № 76  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
И.Е.Олейник  
Приказ от 30.08.2017 № 99-6



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК ГБДОУ детского сада № 76  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № от 30.08.2017 г.  
И.Ю.Шек



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №76  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №76 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №76 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее - Образовательное учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Образовательного учреждения, которая включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»,
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»,
- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 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 Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективной деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального, общего, основного общего и среднего (полного) образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»,
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»,
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»,
- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13.07.2007 № 1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга».

1.3. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в Образовательном учреждении.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

## 2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Образовательного учреждения включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В Положении применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК).  
Месячная заработная плата работника включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, в том числе за вредные и опасные условия труда, за совместительство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время;
- **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада:

Базовый коэффициент(коэффициент уровня образования - К)	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

- **базовый оклад** – базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Рассчитывается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.  
Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из:
  - стажа работы (К2 - коэффициент стажа работы),
  - специфики работы (К3- коэффициент специфики работы),
  - квалификации работника (К4 - коэффициент квалификации),
  - масштаба управления (К5– коэффициент масштаба управления),
  - уровня управления (К6 -коэффициент уровня управления);
- **фонд оплаты труда** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников Образовательного учреждения. Формируется исходя из лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- **фонд должностных окладов** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** – 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 трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

2.3. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

### 3. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

3.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размера повышающих коэффициентов.

3.2. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

#### 3.2.1. Коэффициент стажа (К2)

Стаж работы	Руководители	Специалисты	Служащие
Более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
От 10 до 20 лет		0,48	0,20
От 5 до 10 лет		0,46	0,15
От 2 до 5 лет		0,45	0,10
От 0 до 2 лет		0,33	0,05

3.2.2. Категориям работников, из числа специалистов (служащих), отвечающим одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование по

имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты) повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

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

### 3.3. Коэффициент специфики работы (К3).

Категория работников	Размер
Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
Педагогическим работникам (на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями)	0,01-0,02

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

3.4. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

### 3.4.1. Коэффициент квалификации (К4).

Квалификационная категория, класс квалификации:	Руководители	Специалисты	Служащие
высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
первая категория, II класс	0,20	0,20	
вторая категория, III класс	0,15	0,15	

За ученую степень:			
доктор наук	0,40	0,40	
кандидат наук	0,35	0,35	
Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
«Народный...»	0,40	0,40	0,40
«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

3.4.2. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

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

### 3.5. Коэффициент масштаба управления (К5).

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга.

Группа 1		
Уровень 1 - руководители		от 0,80 до 0,90
Уровень 2 – заместители руководителя		0,60
Уровень 3 – руководители структурных подразделений		0,40
Группа 2		
Уровень 1 - руководители		0,60
Уровень 2 – заместители руководителя		0,40
Уровень 3 – руководители структурных подразделений		0,30
Группа 3		
Уровень 1 - руководители		0,55
Уровень 2 – заместители руководителя		0,35
Уровень 3 – руководители структурных подразделений		0,25
Группа 4		
Уровень 1 - руководители		0,50
Уровень 2 – заместители руководителя		0,30
Уровень 3 – руководители структурных подразделений		0,20

Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям.

Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

### 3.6. Коэффициент уровня управления (К6).

Уровень 1 - руководители	0,70
--------------------------	------

Уровень 2 – заместители руководителя	0,50
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

### 3.7. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации.

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

Руководителям коэффициент специфики работы компенсационного характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования).

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации работника;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

Пример расчета должностного оклада руководителя:

$$Oрук = Bo + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K5 + Bo \times K6,$$

где

Oрук - размер должностного оклада руководителя;

Bo - величина базового оклада;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

### 3.8. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации.

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

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования).

Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалиста (служащего):

коэффициент стажа работы;

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего):

Расчет должностного оклада **специалиста** исчисляется по формуле:

$$Oсп = Bo + Bo \times K2 + Bo \times K3 + Bo \times K4,$$

где

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада **служащего** исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$$

где

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада(при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

### 3.9. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

#### 3.9.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее – рабочие) определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Тс(о) = Б \times Тк,$$

где:

Тс(о) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б – размер базовой единицы;

Тк – тарифный коэффициент.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

#### Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

#### Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения, определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30(далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих образовательной организации 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 организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательной организации, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times Tk + B \times Kc + B \times Kk,$$

где:

$Tc(o)$  – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  – размер базовой единицы;

$Tk$  – тарифный коэффициент;

$Kc$  – коэффициент специфики работы (0,15), устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256:

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

$Kk$  – коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256:

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

#### 4. Формирование фонда надбавок и доплат (ФНД)

4.1. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФС – фонд ставок рабочих;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Учредителем.

4.2. Фонд надбавок и доплат включает в себя :

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за высокую результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда;
- стимулирующие выплаты.

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю Образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Невского района Санкт-Петербурга.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам Образовательного учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах педагогическим работникам, Положением о

материальном стимулировании, доплатах и надбавках работникам, утвержденном приказом руководителя учреждения, согласованном с профкомом учреждения.

4.5. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем Образовательного учреждения.

4.6. Размеры надбавок и доплат определяются Образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

## **5. Гарантии по оплате труда**

5.1. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст.131 ТК РФ, два раза в месяц.