



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 86 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
ГБДОУ детского сада № 86  
общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности  
по физическому развитию детей  
Невского района Санкт-Петербурга

Д.К. Желева

**РАССМОТРЕНО**

На общем собрании работников  
ГБДОУ д/с № 86  
Невского района Санкт-Петербурга

Протокол № 1 от «30» 04 2019 г.

**ПРИНЯТО**

на заседании Управляющего совета  
ГБДОУ д/с № 86  
общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности  
по физическому развитию детей  
Невского района Санкт-Петербурга

Протокол № 2 от «28» 06 2019 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующим ГБДОУ  
детским садом № 86  
общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением  
деятельности

по физическому развитию детей  
Невского района Санкт-Петербурга  
О.В. Сливарь

Приказ № 44 от «25» 07 2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 86 общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию  
детей Невского района Санкт-Петербурга

## **1. Общие положения:**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 86 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (далее - ДОУ), реализующего образовательную программу дошкольного образования (с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей) за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера и предусматривает единые принципы оплаты труда работников дошкольного образования.

1.2. Оплата труда работников ДОУ определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности ДОУ.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»
- Распоряжением 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
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761-н
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год утверждены Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 23.12.2016 (протокол № 11)
- и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда работников

1.5. Категории и должности работников учреждений образования.

На отраслевую (окладную) систему оплаты труда переводятся следующие категории работников учреждений образования:

- Руководители
- Специалисты (Педагогический персонал)
- Рабочие
- Служащие (Помощники воспитателей)

## **2. Целями введения настоящего Положения являются:**

- увеличение гарантированной части оплаты труда работников бюджетных учреждений;
- унификация подходов к формированию оклада работников бюджетных учреждений;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников бюджетной сферы его профессионально-квалификационной структуры;
- привлечение молодых специалистов
- обеспечения повышения уровня реальной заработной платы работников бюджетной сферы Санкт-Петербурга.

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- **система оплаты труда работников ДООУ** - совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актов, принятых в соответствии с федеральными законами РФ и устанавливающих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ)** - устанавливаемый Федеральным законом РФ размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
- **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 (далее ОСОТ)** - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат; должностные оклады работников ДООУ устанавливаются Правительством г. Санкт-Петербурга в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
- **базовая единица** - величина прожиточного минимума трудоспособного населения, установленная Правительством Санкт-Петербурга за второй квартал года, предшествующего расчетному;
- **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-квалифицированной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- **фонд оплаты труда (далее – ФОТ)** – фонд, складывающийся 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, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат – (далее – ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- **выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- **выплаты стимулирующего характера** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ДООУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда
- **молодой специалист** – гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного

образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

- «ТК РФ» - «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями)

- **трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

2.3. Настоящее Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей, состоящих в трудовых отношениях с ДОО на основании заключенных трудовых договоров.

### **3. Порядок формирования и структура фонда оплаты труда**

3.1. Формирование фонда оплаты труда ДОО осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых ДОО на реализацию образовательной программы дошкольного образования, адаптированной для обучающихся с ОВЗ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении, и отражается в государственном задании образовательного учреждения.

3.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части, которая составляет 80% ФОТ и стимулирующей части, которая составляет 20% ФОТ. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется заведующим ДОО на календарный год.

3.3. Фонд оплаты труда работников ДОО включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала.

3.4. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (заведующий, завхоз), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (учителя-логопеды, учителя-дефектологи, музыкальные руководители, воспитатели и др.), обслуживающего персонала (помощники воспитателя, дворники, сторожа, повара, уборщики служебных помещений), рабочих образовательного учреждения.

3.6. Заведующий ДОО формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся).

- 3.7. Порядок расчета и установления должностного оклада работников определен, в соответствии с тарифной сеткой.
- 3.8. МРОТ в 2019 году выросла на 42,8% и составила 18000 руб., тарифная ставка (оклад) рабочего первого разряда – 15637,64 руб. В 2019 году планируется тарифная ставка (оклад) рабочего первого разряда – 16400,37 руб.
- 3.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между работником и работодателем. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора, либо в одностороннем порядке по инициативе работодателя при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениями ст. 74 ТК РФ.
- 3.10. Учет фактически отработанного времени работниками ДОО ведется и фиксируется в электронном и бумажном виде; в виде табеля учета использования рабочего времени. Порядок ведения и движения табеля, а также ответственные лица устанавливаются приказом руководителя.
- 3.11. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы на банковские пластиковые карты, не реже чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 3.12. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ

#### **4. 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 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга». Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

##### **4.1. 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;

B – 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»;

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления

Порядок определения уровня образования.

Высшее профессиональное образование (далее ВПО)	1,5
а) третья ступень ВПО ( диплом «Магистр» )	1,5
б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
Среднее профессиональное образование; неполное высшее образование X три полных курса высшего учебного заведения, а также учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)	1,3
Начальное профессиональное образование	1,08
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

4.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (К2,К3,К4,К5,К6).

4.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, прошедших тарификацию на должности, относящиеся по единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей специалистов и служащих к категориям «Специалист» и «Учебно-вспомогательный персонал» образовательных учреждений устанавливается пять стажевых групп.

При установлении коэффициента стажа (К2) для педагогических работников учитывается стаж педагогической работы, для других работников по указанным должностям учитывается общий стаж работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

4.4. Коэффициент специфики работы (К3).

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

4.5. Коэффициент квалификации работника (К4).

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 порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий 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, Почетный работник общего образования Российской Федерации).

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга. Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с

коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона.

#### 4.6. Коэффициент масштаба (К5).

Определяется по объемным показателям, оценивающим масштаб и сложность руководства образовательным учреждением. Четыре группы по оплате труда определяются на основе балльных показателей, отражающих специфику деятельности соответствующих образовательных учреждений: численность контингента обучающихся, численность персонала, капитальные активы в оперативном управлении и др.

Данный коэффициент применяется исключительно для исчисления должностного оклада руководящих работников.

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

Определяется должностью, занимаемой в системе управления учреждением, применяется для исчисления должностного оклада руководящих работников образовательных учреждений.

#### 4.8. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (К5) - Должности:

Руководители 1-го уровня Руководитель - (директор, начальник, заведующий) учреждения образования

Руководители 2-го уровня - Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.

Руководители 3-го уровня - Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер

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 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга и приложением 4 к Методическим рекомендациям.

К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга

#### 4.9. Должностной оклад работника.

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

Должностной оклад рассчитывается как сумма базового оклада и сумма произведений базового оклада на повышающие коэффициенты, в соответствии со схемой расчета окладов.

Для каждой категории работников, в соответствии со Схемой расчета окладов, формируется набор коэффициентов для расчета должностного оклада.

**Должностной оклад работника категории «специалист»** исчисляется по формуле:

$$Осп = Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо * К4 ,$$

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.

**Должностной оклад работника категории «служащий»** исчисляется по формуле :

$$Ос - Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо * К4,$$

где

Ос –размер 'должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника.

- 4.10. 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.

## **5. Порядок и условия назначения компенсационных выплат:**

5.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных сроком на один год и исчисляются в процентном отношении от должностного оклада:

- повару - до 10 %;
- кухонному рабочему - до 10 %;
- завхозу – до 10%;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды-до 10%
- кладовщику - до 10 %;
- помощнику воспитателя - до 10 %;
- уборщику служебных помещений - до 10 %;
- сторожу – до 30%;
- за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии - 15-20 %.

5.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора. (ст. 151 ТК РФ)

5.3. Выплаты указанные в п. 5.1. исчисляются в процентах (%)

Выплаты п. 5.2. могут и в денежном и в % отношении.



5.4. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата входящая в повышающий коэффициент за специфику работы на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 0,01 (для педагогических работников с высшим профессиональным образованием) и 0,02 (для педагогических работников со средним профессиональным образованием) базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.