



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 60 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБДОУ детский сад № 60
Невского района
Санкт-Петербурга
М.Г.Мелехова



ПРИНЯТО

На общем собрании работников
ГБДОУ д/с № 60
Протокол № 2 от 12.03.2018г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ детский сад № 60
Невского района Санкт-Петербурга
Н.П.Володченко
Приказ № 23-од от «12» марта 2018 г.



Положение

**о системе оплаты труда работников государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 60
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2018 год

1. Общие положения:

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 60 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее - ДООУ), реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования 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.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Настоящее Положение подготовлено в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда, Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений г. Санкт-Петербурга и предусматривает единые принципы оплаты труда работников дошкольного образования.

1.3. Оплата труда работников дошкольного образования устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами на основе утвержденного Положения.

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

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

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;
- 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 - 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 ДОО 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;

- 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 ДОО с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2.2. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.3. Настоящее Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

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 основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении, и отражается в смете образовательного учреждения, а также в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

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 заведующей ДОО на календарный год.

3.2.1. Фонд оплаты труда работников ДООУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

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

3.2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, старшего воспитателя и др.), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (учителя-логопеды, учителя-дефектологи, музыкальные руководители, воспитатели и др.), педагогов дополнительного образования и младшего обслуживающего (помощники воспитателя, дворники, сторожа, повара, рабочие, уборщики служебных помещений) персонала образовательного учреждения.

3.2.4. Руководитель образовательного учреждения 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 учащихся).

3.3. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и порядок расчета их заработной платы.

3.3.1. Порядок расчета и установления должностного оклада работников определен, согласно Закону, в соответствии с тарифной сеткой.

3.3.2. Категории и должности работников учреждений образования. На отраслевую (окладную) систему оплаты труда переводятся следующие категории работников учреждений образования:

- Руководящие работники (РУК)
- Специалисты (СП)
- Служащие

Порядок определения уровня образования.

Высшее профессиональное образование (далее ВПО)

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 1,3

X три полных курса высшего учебного заведения, а также учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)

Начальное профессиональное образование 1,08

Среднее (полное) общее образование 1,04

Основное общее образование 1,0

4. Повышающие коэффициенты.

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

4.1. 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.

4.2. Коэффициент специфики работы (К3).

Для установления данного коэффициента использован «Перечень специальных учреждений (с особым режимом) и должностей, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательных учреждений».

4.3. Коэффициент квалификации работника (К4).

Определяется для работников, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации, ученую степень и/или почетное звание при условии их соответствия профилю учреждения или профилю деятельности.

4.4. 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.

4.5. Коэффициент уровня управления (К6).

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

Список должностей руководителей, относимых к уровню управления:

| Уровень управления | Должности |
|---------------------------|--|
| Руководители 1 -го уровня | Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования |
| Руководители 2-го уровня | заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные специалисты (бухгалтер, экономист, инженер и др.; заведующий учебной частью; заведующий отделением (филиалом) учреждения образования. |
| Руководители 3-го уровня | Заведующий структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, лабораторией, курсами); Руководитель структурного подразделения (библиотеки, столовые и т.п.); Старший воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений и ОУ дополнительного образования); старший мастер; старший тренер |

5. 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.

5.1. Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

Орук = Бо + Бо*К3 + Бо*К4 + Бо*К5+БоК6 , где

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

5.2. 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.

5.3. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) 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.

5.4. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, и на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и нормативными актами Санкт-Петербурга.

6. Порядок и условия назначения компенсационных выплат:

6.1. 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 %;
- зав. складом (кладовщику) - до 10 %;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды - до 10 %;
- помощнику воспитателя - до 10 %;
- уборщику служебных помещений - до 10 %;
- за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии - 15-20 %.

6.2. 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)

6.3. Выплаты указанные в п. 6.1. исчисляются в %

Выплаты п. 6.2. могут и в денежном и в %

6.4. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Премирование

7.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

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

7.3. Премия начисляется на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и размером не ограничивается.

7.4. Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе;

- первое, второе и третье места в конкурсах;
- высокие результаты по итогам: 3-х месяцев, полугодия, 9-и месяцев, года;
- общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- за своевременное и качественное предоставление отчетности;
- за высокую результативность воспитанников по подготовки к школьному обучению (по результатам ПМПК).

7.5. Вознаграждение работнику не выплачивается при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- недобросовестном отношении к работе.

7.6. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Работникам ДООУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

8.3. Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим ДООУ.

9. Социальные выплаты:

9.1. Социальные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

9.2. Социальные выплаты выплачиваются в связи:

- с 55-летием, 60-летним юбилеем и уходом на пенсию - до 3000 рублей;
- в связи с государственными праздниками - до 5000 рублей.