ПРИНЯТО
Общим собранием работников ОУ
(протокол от 24.10.2019 № 2)

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 24.10.2019 № 503-1

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 25 комбинированного вида
Приморского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной организацией
протокол от 23.10.2019 г. № 5

Санкт-Петербург
2019 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 25 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с 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», постановлением правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 г. N 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» и распоряжением Комитета по образованию «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

1.3. Заработная плата (оплата труда) работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), материальные выплаты и стимулирующие выплаты (премии).

1.4. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, а также осуществления выплат стимулирующего характера. Оплата труда работников Учреждения осуществляется исходя из должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальных и других выплат, предусмотренных законодательством РФ.

1.5. В данном 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 выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- 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-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников государственных организаций Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- ФОТ работников бюджетных организаций Санкт-Петербурга и государственных автономных организаций Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- 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 выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не

входящих в должностные обязанности работника, за высокое качество работы, интенсивность и пр.;

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

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

1.6. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.7. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) Учреждения представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда, а также осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда в Учреждении отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с государственным заданием.

2.4. Схема расчетов должностных окладов работников. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.4.1 Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Бо = Б \times К1,$

где Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных организаций Санкт-Петербурга, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94).

2.4.2 Повышающие коэффициенты.

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.4.3 Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.4.4 Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего ДОУ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.4.5 Для определения размера должностного оклада руководителя ДОУ и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.4.6 Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих ДОУ применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.5 Коэффициент уровня образования (К1) (см. Приложение № 1, п. 1.1).

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложения № 1 к Положению.

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена - 1,30.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 1,28.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.10.2013 № 1100 «Об утверждении образцов и описаний документов о высшем образовании и о квалификации и приложений к ним» утверждены образцы документов о высшем образовании и о квалификации.

2.6 Коэффициент стажа (К2) (см. Приложение № 1, п. 2.1)

Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируется инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94).

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам - молодым специалистам (до 35 лет) в размере 0,33;
- всем остальным специалистам коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической 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.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.7 Коэффициент специфики работы (К3) (см. Приложение № 2)

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.

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

2.7.1 Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательном учреждении (на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам ГОО с высшим образованием (аспирантура) – 0,01;
- педагогическим работникам ГОО с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;

- педагогическим работникам ГОО с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам ГОО со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам ГОО с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам ГОО со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам ГОО с основным общим образованием - 0,011.

2.7.2 Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается 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

2.7.3 Коэффициент специфики работы 0,60 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

2.7.4 Коэффициент специфики работы 0,30 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ.

2.7.5 Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада устанавливается воспитателям логопедических групп и специалистам, работающим в логопедических группах.

2.7.6. Коэффициент специфики 0,15 от базового оклада устанавливается помощникам воспитателя за работу в логопедических группах.

2.8 Коэффициент квалификации работника (К4). (см. Приложение № 1 п. 2.3)

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», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и 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, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения № 1.

Коэффициент квалификации работника 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.

Порядок проведения аттестации работников государственных учреждений Санкт-Петербурга на присвоение (подтверждение, повышение) квалификационных категорий (классов квалификации) устанавливается Правительством Санкт-Петербурга, если иное не установлено федеральным законодательством.

2.9 Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, 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.

Выплаты молодым специалистам рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению № 7.

2.10 Коэффициент масштаба управления и уровня заведующего, заместителя заведующего, завхоза и шеф-повара (см. Приложение № 1)

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Заведующий учреждением
Руководители 2-го уровня	Заместитель заведующего
Руководители 3-го уровня	Завхоз, шеф-повар

Исчисляется по формуле:

$Орук = Бо + Бо \times К3 + Бо \times К4 + Бо \times К5 + Бо \times К6,$

где $Орук$ - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления.

Размер коэффициента масштаба управления К5 и уровня управления К6 устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга;

Группами по оплате труда руководителя ГБДОУ № 25 руководствоваться согласно Приложению № 3.

2.12. Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$ 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.

2.13. Должностной оклад работника категории "Служащий" исчисляется по формуле:

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

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.

2.14. Оплата труда работников учреждения, отнесенных к профессиям рабочих.

2.14.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.14.2. Тарификация рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, субсидируемых за счет средств бюджета:

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих, при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих государственных организаций Санкт-Петербурга тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ий разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в соответствии со статьей 4 Закона.

2.14.3. Размер тарифной ставки (оклада) работников учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на соответствующий коэффициент квалификации (см. Приложение № 5).

2.14.4. 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 являются местом основной работы.

2.15. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается согласно Приложению № 6. Руководителю Учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а так же доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

3. Доплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении производится выплата на доведение размера заработной платы работников в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год. Указанная выплата не устанавливается, если минимальный размер заработной платы достигнут за счет выплат материального стимулирования и доплат компенсационного характера. Размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда и включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), включающую тарифную ставку (оклад), или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Для педагогических работников учреждения в качестве дополнительной меры социальной поддержки предусмотрены следующие выплаты:

Наименование выплаты	**Размер выплаты**	**Фактор, обусловливающий получение выплаты**
Денежные выплаты молодым специалистам в течении 24 месяцев с даты приема на работу	2000 рублей – высшее профессиональное; 1500 руб. – среднее профессиональное	Работа в учреждении не менее, чем на ставку заработной платы
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) – молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет,	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Работа в учреждении, подтверждающие проездные документы

являющимся педагогическими работниками		
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы

3.3. Работникам с вредными условиями труда первой степени (подкласс 3.1.), установленными в результате специальной оценки условий труда, выплачивается денежная компенсация в размере 10% от должностного оклада.

3.4. Доплата за совмещение профессий (по вакантной должности), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда в процентном соотношении к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах).

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника (по факту их осуществления)		
За выполнение срочных, важных поручений и работ, возникших с производственной необходимостью (по поручению заведующего или администрации учреждения)	5 000,00 руб. 3 000,00 руб. 1 000,00 руб.	фактическое выполнение
За оформление учреждения	2 000,00 руб.	активное участие работника в данных работах
За изготовление декораций, атрибутов к праздникам и открытым мероприятиям	3 000,00 руб.	большой вклад в реализацию и выполнение мероприятий и работ
За пошив костюмов	3 000,00 руб.	фактическое выполнение
За актерскую игру, выступление на открытых мероприятиях в качестве персонажа	1 000,00 руб. за одно мероприятие	фактическое выполнение
За ведение воинского учета	2 000,00 руб.	фактическое выполнение
За ведение, общий учет медицинских книжек и своевременный контроль, за прохождением работником ФЛГ и своевременную передачу данных в поликлинику	3 000,00 руб.	фактическое выполнение
За работу с программой «Транспортная база»	1 000,00 руб.	фактическое выполнение
За ведение и своевременное обновление сайта учреждения	5 000,00 руб.	фактическое выполнение
За работу с сайтами федеральной отчетности (Программный комплекс имущество Санкт-Петербург, Официальный сайт ЕИС, Система торгов Сбербанк-АСТ, Модуль «Информация об энергосбережении и повышения энергетической эффективности.)	3 000,00 руб.	фактическое выполнение
За ведение программы по питанию ВиженСофт (питание в учреждении)	2 000,00 руб.	фактическое выполнение
За уборку помещений после ремонтных работ	3 000,00 руб.	фактическое выполнение
За ведение документации по ХАССП	2 000,00 руб.	фактическое выполнение
За координацию работу комиссии по ХАССП	2 000,00 руб.	фактическое выполнение
За подготовку и организацию ремонтных работ	до 5 000,00 руб.	фактическое выполнение
За организацию работы МОП (расстановка, подмена)	1 500,00 руб.	фактическое выполнение
За проведение срочных работ по ликвидации аварий	5 000,00 руб.	фактическое выполнение
За хранение и сохранность персональных	3 000,00 руб.	фактическое выполнение

данных и личных дел работника и воспитанников		
За своевременное реагирование на возникающие ЧС в ГБДОУ и на территории в соответствии с инструкциями и их своевременное устранение	5 000,00 руб.	фактическое выполнение
За работы по благоустройству территории (посадка культурных растений и уходом за клумбами, газонами)	2 000,00 руб.	фактическое выполнение
За участие в мероприятиях учреждения	2 000,00 руб.	фактическое выполнение

4. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь сотрудникам выплачивается при наличии финансовой возможности учреждения в виде денежных средств в целях усиления социально-экономической защиты работников, для их поддержки и улучшения жизненного уровня.

4.2. Материальная помощь не является обязательным элементом оплаты труда, относится к выплатам непроизводственного характера и не зависит от индивидуальных результатов труда работника и деятельности учреждения в целом.

4.3. Основаниями для выплаты материальной помощи являются:

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- длительная болезнь работника или его близких родственников;
- приобретение дорогостоящих медикаментов или оплата экстренных медицинских услуг;
- утрата или повреждение жизненно необходимого имущества в результате какой-либо чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, землетрясение и иные проявления сил природы; диверсия, военные действия, блокады, забастовки, эпидемии и т.д.);
- вступление в брак;
- рождение ребенка;
- другие особые обстоятельства.

4.4. Для предоставления материальной помощи работник обращается к заведующему учреждением с письменным заявлением, а также предоставляет оригиналы и копии документов, подтверждающих наличие обстоятельств, на основании которых выплачивается материальная помощь.

4.5. Размер материальной помощи определяется заведующим в индивидуальном порядке с учетом конкретной жизненной ситуации сотрудника.

4.6. Заведующий вправе обоснованно отказать работнику в предоставлении материальной помощи, в том числе по причине финансовой ситуации в учреждении.

4.7. Решение о предоставлении сотруднику материальной помощи оформляется приказом.

5. Надбавки стимулирующего характера

5.1. В целях повышения материальной заинтересованности работников, улучшения качества работы в учреждении производятся выплаты стимулирующего характера: надбавка за эффективность деятельности в соответствии с установленными критериями и показателями с применением балльной системы оценивания и премирование. Порядок применения, определения размера и установления стимулирующих выплат регламентируется Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2020 года.

Приложение № 1

Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
ГБДОУ № 25

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60	1,60	1,60
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
		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, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,00	базовая единица	базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15

		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет (молодые специалисты)		0,33	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы		От 0 до 1,50	От 0 до 1,50	От 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория ведущая категория первая категория вторая категория	 0,35 0,25 0,20 0,15	 0,35 0,25 0,20 0,15	-
		За ученую степень: доктор наук кандидат наук	 0,40 0,35	 0,40 0,35	-
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	 0,40 0,30	 0,40 0,30	 0,40 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
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 –– руководители	0,80 до 0,90		
		Уровень 2 –– заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 –– руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 –– руководители	0,60		
		Уровень 2 –– заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 –– руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 –– руководители	0,55		
		Уровень 2 –– заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 –– руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			

		Уровень 1 –– руководители	0,50		
		Уровень 2 –– заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 –– руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 –– руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 –– заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 –– руководители структурных подразделений	0,30	-	-

Приложение № 2

КОЭФФИЦИЕНТ
специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам ГБДОУ № 25

N п/п	Государственное образовательное учреждение (класс, группа), категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
5	Дошкольное образовательное учреждение	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15 – 0,20
5.2	Работники, имеющие 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
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

Приложение № 3

Группы
по оплате труда руководителя ГБДОУ № 25

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Дошкольная образовательная организация	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Приложение № 4

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета (окладов) рабочих ГБДОУ № 25

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
5	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности (логопедическая группа)	0,15

Приложение № 5

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) работников ГБДОУ № 25

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

Приложение № 6

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБДОУ № 25 и средней заработной платы работников ГБДОУ № 25

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6

Приложение № 7

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500