

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 60
Адмиралтейского района СПб
протокол от 12.11.2019 г. №5

УТВЕРЖДАЮ

заведующий ГБДОУ детского сада №60
Адмиралтейского района СПб
_____ Кристаленко Н.А.
Приказ от 26.11.2019 г. №41-р

УЧТЕНО

Мотивированно мнение Профессионального
союза работников ГБДОУ детского сада №60
Адмиралтейского района СПб
Протокол от 12.11.2019 г. №3

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 60 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад №60 Адмиралтейского района СПб)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 60 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Трудовой кодекс Российской Федерации, принят Федеральным законом от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее - ТК РФ) (гл.10 ст.57; гл.18, ст.111-112, гл.21 ст.133-147, ст.152-155; гл.52 ст.33; гл.31 ст. 195.1, 195.2. 195.3) в редакции по состоянию на 2019 год;

Налоговый кодекс российской Федерации, принят Федеральным законом от 31.07.1998 №146-ФЗ (ст.218);

Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ президента Российской Федерации от 07.05.2012 №596 «О долгосрочной государственной экономической политике»;

Указ президента Российской Федерации от 07.05.2012 «о мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Указ президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013- 2020 годы, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 №295 27 февраля. 14. 27 апреля, 19 декабря 2016 г., 26 января, 31 марта 2017 г.;

Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 23.05.2015 №497 «О федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы»;

приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2012 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями, внесёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240);

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель))»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.08.2016 №422н

«О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель))»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 №630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 №514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования))»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 №276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.08.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23.12.2011 №1601 н);

приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квазификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказ 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»;

постановление Министерства труда РФ от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.11.2008 №665);

постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность»;

Закон Санкт-Петербурга от 29.11.2019 № N 614-132 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов», принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга;

Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в редакции законов о внесении изменений на 2020 год);

Закон Санкт-Петербурга Социальный кодекс (принят Законодательным собранием Санкт-Петербурга 09.11.2011);

постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (ред. от 16.07.2019);

распоряжение комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256» (ред. от 09.09.2019);

распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 года №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

Методика определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (письмо Комитета по образованию в адрес Теркома профсоюза, Глав администраций от 31.08.2017 №03-28-4634/14 "Об определении штатной численности работников государственных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга") с изменениями на 01.01.2020;

распоряжение Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 17.10.2015 г. №2081-р «Об организации работы по оказанию психолого-педагогической помощи и психолого-педагогического сопровождения»;

региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2020 год от 27.12.2019, заключенным между правительством Санкт-Петербурга, общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга»;

распоряжение Комитета по образованию от 03.12.2014 № 5488-р «Об утверждении административного регламента Комитета по образованию по предоставлению государственной услуги по организации и проведению аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, педагогических работников частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации»;

Устав ГБДОУ;

(СОУТ) карты специальной оценки труда, составленные и применяемые в ГБДОУ на основании федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

1.2 Положение разработано в целях формирования единых подходов к установлению оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 60 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ) и применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих штатные должности в ГБДОУ.

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

1.4. Положение предусматривает следующие отраслевые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности и напряженности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой

активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями № 1-9 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

1.5. Основными целями настоящего положения являются:

-повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ГБДОУ, в выполнении установленных плановых заданий;

-внедрение прогрессивных форм и методов образовательного процесса;

-исключение уравнительности в оплате труда;

-закрепление кадров в ГБДОУ;

-усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ГБДОУ в целом.

1.6. Положение предусматривает следующие термины и понятия системы оплаты труда:

базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов 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.

Иные понятия, используемые в положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.14 № 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».

1.8. Оплата труда работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9 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 образовательного учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательного учреждения, 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.

1.10. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда.

1.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право не его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы в должности (для служащих), стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.12. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.13. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.14. Оплата труда за работу по внутреннему совместительству с занятием штатной должности производится согласно тарификационному списку ГБДОУ и оформляется отдельным трудовым договором.

1.15. Оплата труда за совмещение должностей или за расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке ГБДОУ осуществляется на основании личного заявления работника, приказа руководителя (заведующего) ГБДОУ.

1.16. Оплата труда по замещаемым должностям для педагогических работников производится на основании тарификационного списка ГБДОУ пропорционально отработанному времени, которое исчисляется часами.

1.17. Оплата труда по замещаемым должностям для служащих и работников, относящихся к категории «Рабочие» производится на основании тарификационного списка ГБДОУ пропорционально отработанному времени, которое исчисляется днями.

1.18. В случаях, если работник не был протарифицирован по замещаемой должности, оплата производится на основании дополнительной тарификации.

1.19. Установленная тарификационным списком ГБДОУ заработная плата работников выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца.

1.20. Тарификация работников проводится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.21. На период работы ГБДОУ в режиме без детей размер заработной платы, установленный тарификационным списком ГБДОУ, и продолжительность рабочего времени работника не меняются.

1.22. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (заведующим) ГБДОУ и включает в себя все должности работников, подразделяющиеся на категории: «Руководители», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие».

1.23. Зарплата работников ГБДОУ (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.24. При перечислении заработной платы работников Государственное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия администрации Адмиралтейского района», на договорной основе обслуживающее ГБДОУ, автоматически производит ежемесячный вычет налога от дохода физических лиц и профсоюзного взноса, если работник является членом профсоюзной организации ГБДОУ.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБДОУ.

2.1. Фонд оплаты труда

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

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05, а также учитывается коэффициент специфики работы. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с

приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (далее - постановление N 256) и приложением 5 к Постановлению N 256 .

2.2. Фонд надбавок и доплат

Величина фонда 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;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд -соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией района Санкт-Петербурга).

2.3. Формирование фонда надбавок и доплат

2.3.1. Перечень, размер и порядок выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ГБДОУ самостоятельно в соответствии с **Положением о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №60 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**. Руководителю ГБДОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

3. ФОРМЫ РАСЧЕТА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ШТАТНЫМ РАСПИСАНИЯМ И ТАРИФИКАЦИОННЫХ СПИСКОВ

3.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках.

3.2. Штатное расписание организации утверждается заведующим и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих и вступает в силу после утверждения руководителем учреждения.

3.3. Формы штатного расписания и тарификационного списка ГБДОУ определяются приложением 3 к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга.

4. СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ГБДОУ

Схема расчета должностного оклада работников ГБДОУ регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. №531-74 Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г № 256.

5. СХЕМА РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

5.1. Схема для расчета должностного оклада руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением от 8 апреля 2016 года N 256.

5.2. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего учреждения определяется как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), занимаемой должности (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждения (коэффициент уровня управления).

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления и коэффициент уровня управления.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

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

$Bo = B \times K$, где

Bo - размер базового оклада руководителя;

B - размер базовой единицы;

K-базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

Коэффициент специфики работы

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

Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом № 276 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.

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 N 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).

Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

группами по оплате труда руководителей и объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями

Группы по оплате труда руководителей

	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные образовательные организации	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления

№	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
	Количество обучающихся (воспитанников)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и(или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1

Пример расчета должностного оклада руководителя

$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6$, где $O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя;

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

5.3. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

K_1 - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника) устанавливается исходя из уровня образования.

Уровень образования работников образовательной организации, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне - профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в

соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

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.

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).

Лицам, имеющим высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием (удостоверением, справкой с мест учебы об успешном окончании аспирантуры адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки)

5.4. 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.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (К2 - коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (К3 - коэффициент специфики работы), квалификации (К4 - коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (К5 - коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (К6 - коэффициент уровня управления), в размере согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента 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 или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	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;	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33
		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	1,0	базовая единица	базовая единица
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет		от 0,05 до 0,50	от 0,05 до 0,50
		Стаж работы от 10 до 20 лет			
		Стаж работы от 5 до 10 лет			
		Стаж работы от 2 до 5 лет			
		Стаж работы от 0 до 2 лет			
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 1,50		
		Тип 2			
		Тип 3			
		Тип 4			
		Тип 5			
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации: высшая категория	до 0,35	до 0,35	
		первая категория	до 0,20	до 0,20	
		Ученая степень: доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15

2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	от 0 до 1,00	-	-
		Группа 2			
		Группа 3			
		Группа 4			
		Группа 5			
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	от 0,10 до 0,80	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений			

6. ТАРИФНЫЕ СТАВКИ (ОКЛАДЫ) РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИМ.

6.1 Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации и центра, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1.

Таблица 1

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$Tc(o) = B \times T_k$, где:

Tc(o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1.

Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

6.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

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

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

6.2.1. Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

Таблица 2

№	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации	от 0,10 до 0,40

	Федерации, СССР	
	Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в [общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР](#), утвержденных [постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30](#) (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Профессии рабочих образовательных организаций 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](#) О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 24 апреля 2018 года).

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, 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 работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k, \text{ где:}$$

Tc(o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1;

Kc - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256;

Kk - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256 (таблица 3)

Таблица 3

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих

№	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения базовой единицы	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный...»	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

7. ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ

Таблица 4

№	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
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

Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно таблице 4.

8. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ГБДОУ

8.1 Порядок начисления заработной платы:

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор (эффективный контракт) с работником, табель учета рабочего времени сотрудников, а также приказы, утвержденные заведующим ГБДОУ.

8.3. Тарификация всех работников ГБДОУ производится 2 раза в год (на 01 сентября и 01 января), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц (заработная плата за первую половину месяца производится не позднее 15 числа каждого месяца и окончательный расчет за месяц производится не позднее 30 числа каждого месяца).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

-составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

-размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

9.3. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работнику производится в предшествующий рабочий день.

9.4. При прекращении действия трудового договора (эффективного контракта) окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

9.5. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

10. РЕГЛАМЕНТ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ГБДОУ ДОПЛАТЫ ДО МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

10.1. Основные положения

Данный регламент регулирует порядок начисления и выплаты доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (далее - доплата) в случае повышения размера минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге. ГБДОУ обязано выплачивать работникам заработную плату в размере не ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

10.2. Условия назначения доплаты

10.2.1. Месячная заработная плата работника ГБДОУ не может быть ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге, если он полностью отработал за месяц норму рабочего времени и выполнил

нормы труда (трудовые обязанности).

10.2.2. В размер минимальной заработной платы не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

10.2.3. Если установленная работнику ГБДОУ заработная плата за месяц окажется ниже минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу, работнику назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

10.3. Расчет и сроки выплаты доплаты

10.3.1. Доплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику заработной платой (без учета компенсирующих и стимулирующих выплат) за истекший месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в текущем месяце.

10.3.2. В случае повышения должностного оклада сотрудника свыше установленной Региональным соглашением минимальной заработной платы (учитывая основную нагрузку сотрудника, определенную трудовым договором) издается приказ о прекращении доплаты с даты изменения условий назначения указанной доплаты.

10.3.3. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

11.1. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзной организацией ГБДОУ, принимается коллегиальным органом в соответствии с Уставом, утверждается приказом заведующего ГБДОУ и вступает в силу со дня, указанного в приказе.

11.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в случае выхода новых нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников государственных образовательных организаций, финансируемых из федерального бюджета и бюджета Санкт-Петербурга.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего ГБДОУ.

