

ПРИНЯТО :  
Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада № 8  
Адмиралтейского района СПб  
Протокол № 3 ,от 09.01.2020



УТВЕРЖДЕНО :  
заведующий ГБДОУ детского сада №8  
Адмиралтейского района СПб  
С.Г.Смольникова  
Приказ № 2, от 09.01.2020

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ УЧТЕНО  
Председатель профсоюзного комитета  
Протокол № 2, от 09.01.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада общеразвивающего вида № 8 Адмиралтейского района  
Санкт-Петербурга  
(ГБДОУ детский сад № Адмиралтейского района СПб)

Санкт-Петербург  
2020 г

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 8 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими документами :

- 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 2020 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 №1601н);
- приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 общепрофессиональным 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 05.07.2019 №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 15.07.2019 №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 детский сад общеразвивающего вида № 8 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;
  - сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
  - 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 трудозатраты 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) за исключением денежных выплат молодым специалистам.

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. 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).

1.12. 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.

## **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.

## **2.2. Фонд надбавок и доплат**

2.2.1. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times K_{\text{нд}}$$

где

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

$K_{\text{нд}}$  - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией района Санкт-Петербурга).

## **2.3. Формирование фонда надбавок и доплат**

**2.3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:**

- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

- В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ)

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

-Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

### ***2.3.2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:***

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ, которые закреплены в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

## **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, находящимся 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. Должностные оклады руководителей образовательных организаций**

##### **5.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации**

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.

##### **5.2. 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.

##### *5.2.1. Коэффициент специфики работы*

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2.

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

##### *5.2.2. 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, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

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).

### 5.2.3. 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 |
|---|---|--|-------------------|
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников)  | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3               |
| 2 | Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и(или) присмотр и уход за детьми   | За группу                              | 10                |
| 3 | Количество работников в образовательной организации   | За каждого работника дополнительно     | 1                 |
|   |   | За каждого работника, имеющего:        |                   |
|   |   | первую квалификационную категорию      | 0,5               |
|   |   | высшую квалификационную категорию      | 1                 |
| 4 | Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.   | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5               |
| 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              |

Коэффициента масштаба управления устанавливается в соответствии с пунктом 2.4 приложения 1.

#### 5.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1.

#### 5.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

$O_{рук} = B_0 + B_{0xK3} + B_{0xK4} + B_{0xK5} + B_{0xK6}$ , где

$O_{рук}$  - размер должностного оклада руководителя;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K3$  - коэффициент специфики работы;

$K4$  - коэффициент квалификации;

$K5$  - коэффициент масштаба управления;

$K6$  - коэффициент уровня управления.

## 6. Должностные оклады специалистов (служащих) ГБДОУ

### 6.1 Расчет должностного оклада специалиста (служащего)

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

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

$B_0 = B \times K$ , где

$B_0$  - 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.

### 6.2 Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

#### 6.2.1. Коэффициент стажа работы

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

При определении коэффициента стажа работы следует руководствоваться пунктом 2.1 приложения 1.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

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 оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и

времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

#### 6.2.2. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2.

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

#### 6.2.3. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1.

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом N 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, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

6.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$О_{сп} = Б_0 + Б_0 \cdot K_2 + Б_0 \cdot K_3 + Б_0 \cdot K_4, \text{ где}$$

О<sub>сп</sub> - размер должностного оклада специалиста;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада;

К<sub>2</sub> - коэффициент стажа работы;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации.

6.2.5. Пример расчета должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$О_{с} = Б_0 + Б_0 \cdot K_2 + Б_0 \cdot K_3 + Б_0 \cdot K_4, \text{ где}$$

О<sub>с</sub> - размер должностного оклада служащего;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада\*;

К<sub>2</sub> - коэффициент стажа работы;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации

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

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

### 7.1 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.

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

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

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

7.2.1. *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, СССР | от 0,10 до 0,40                   |
|   |                                       | 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 Закона Санкт-Петербурга.

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;

$T_k$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1;

$K_c$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к

постановлению № 256;

Кк - 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                              |

## 8. 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.

## 9. Порядок начисления заработной платы работникам ГБДОУ

9.1 Порядок начисления заработной платы:

9.2. 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.

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

## 10. Оплата труда

10.1. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц на счет банковской карты работника (заработная плата за первую половину месяца производится 30 числа и окончательный расчет за месяц производится 15 числа).

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.

10.2. 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.

10.3. 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.

10.4. Оплата отпуска работникам ГБДОУ производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

10.5. 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.

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

## **11. Регламент начисления и выплаты работникам ГБДОУ доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге**

### **11.1. 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.

### **11.2. Условия назначения доплаты**

11.2.1. 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).

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

11.2.3. 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.

### **11.3. Расчет и сроки выплаты доплаты**

11.3.1. 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.

11.3.2. 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.

11.3.3. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.

## **12. Заключительная часть**

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

12.2. 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.

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