

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад № 110
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 6 от 30.08.2021 г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ детский сад № 11
Невского района Санкт-Петербурга
Русакова О.П./
Приказ № 95 от 08.09.2021 г



УЧТЕНО мотивированное мнение
профсоюзного комитета
ГБДОУ детский сад № 11 Невского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 15/1 от 30.08.2021 г

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 11 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей Невского района
Санкт-Петербурга**

г. Санкт-Петербург
2021 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее по тексту – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 11 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту - ГБДОУ) разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458;
- Постановлением 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";
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга";
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719р)
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842;
- Распоряжением комитета по образованию Санкт-Петербурга №3737-р от 06.12.2017 «О мерах по реализации Постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761 и «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13.07.2007 № 1128-р «Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников ГОУ, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и ГОУ, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;
- Законом Санкт-Петербурга от 24.04.2018 N 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- в целях установления особенностей оплаты труда работников ГБДОУ).

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих должности в образовательном учреждении.

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, 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 и центра. 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 настоящих Методических рекомендациях, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. 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»

1.5. Форма расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и форма тарификационного списка указаны в приложение № 3 распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256».

2. Должностной оклад руководителей образовательной организации

2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категории руководителей образовательной организации (далее- руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

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

Bo = Б X К Где:

Б ^ - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базово единицы	Величина базового оклада 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	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации работника;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

2.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением № 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.2	Коэффициент специфики работы	”	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50

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

2.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 23. приложения № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256,

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, 1 класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		" Заслуженный..."	0,30	0,30	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

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).

Коэффициент квалификации 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, в соответствии со ст. 3 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74.

2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей образовательных организаций, установленными в приложении № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 (порядок отнесения к группам оплаты труда указан в приложении №1 к Методическим рекомендациям);
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательной организации, согласно приложению 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N256.

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
		Уровень 1 - руководители	от 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 0,40		
		Уровень 2 - заместители руководителей			
		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		

2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться п.2.5. приложения 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

Орук = Бо + Бо x КЗ + Бо x К4 + Бо X К5 + Бо x Кб где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б ^ - величина базового оклада;

КЗ - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления; Кб

- коэффициент уровня управления.

3. Должностные оклады специалистов (служащих)

3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации

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

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

$Bo = B \times K$ Где:

B^{\wedge} - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалиста (служащего)

Для определения размера должностного оклада специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

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

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

Перечень должностей образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты

№	Должность работника	K2	K3	K4	K5	K6
1.	Заведующий руководителем 1 уровня)				+	+
2.	Заместитель заведующего по УВР (руководитель 2 уровня)				+	+
3.	Старший воспитатель	+	+	+		
5.	Завхоз руководителем 3 уровня)				+	+
6.	Воспитатель	+	+	+		
7.	Помощник воспитателя	+	+			
8.	Музыкальный руководитель	+	+	+		
9.	Инструктор по физической культуре	+	+	+		
10.	Документовед	+				

3.2.1. Коэффициент стажа работы

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

Категориям работников, из числа специалистов (служащих), определенных в ст.3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере **не менее 0,15**.

N и/и	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
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		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
	Коэффициент стажа работы	Стаж работы от 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательной организации:

- **педагогическим работникам - молодым специалистам**, отвечающим требованиям, указанным в ст. 3-1 закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74, в соответствии с п.2.1, приложения 1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 в размере **0,33**;
- **молодым специалистам (за исключением педагогических работников)** - работникам, определенным в ст.3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74, в размере - **0,15**;
- **специалистам, не отвечающим требованиям**, указанным в ст.3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга, в размере **-0,05**.

3.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

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

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

п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организаций Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
5.2	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	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
	(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458.	
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
5.6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	0,50

3.2.3. Коэффициент квалификации

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». Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3. приложения 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

Коэффициент квалификации 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 в соответствии со ст. 3 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74.

Внутри должностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста (служащего) исчисляется по формуле:

$Осп = Б^0 + Б^0 \times К2 + Б^0 \times К3 + Б^0 \times К4$ где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

$Б^0$ - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$Ос = Б^0 + Б^0 \times К2 + Б^0 \times К3 + Б^0 \times К4$ где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б ^ - величина базового оклада;
К2 - коэффициент стажа работы;
К3 - коэффициент специфики работы;
К4 - коэффициент квалификации.

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

4.1. 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 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N531-74.

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;

Tk - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74.

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

4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

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

коэффициент специфики
работы; коэффициент
квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74, устанавливаются исходя из условий труда, типа образовательной организации и квалификации (коэффициент квалификации).

4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате рабочих образовательных организаций в соответствии со ст.4 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N531-74.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, 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:

$$T_c(o) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k$$

где:

$T_c(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

5. Порядок отнесения к группам по оплате труда

Приложение 1
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

Порядок отнесения к группам по оплате труда

1. Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации) осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (далее - центры), находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, определяются не чаще одного раза в год Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга в соответствии с установленным ими порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями и центрами.

Группы по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных организаций устанавливаются исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательных организациях и центрах, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года; 5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября, текущего на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы приложения 4 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" при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами

6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7. Государственные организации Санкт-Петербурга, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

8. Относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

9. Должность "старший воспитатель" в образовательной организации могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также в виде исключения и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

6. Формирование фонда оплаты труда

Приложение 2

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

6.1. Фонд оплаты труда

6.1.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения (далее ФОТ) состоит из;

- фонда должностных окладов работников образовательного учреждения (далее ФДО);
- фонда ставок рабочих образовательного учреждения (далее ФС);
- фонда надбавок и доплат образовательного учреждения (далее ФНД).

При формировании Фонда оплаты труда работников, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

При этом **по вакантным должностям** выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на **коэффициент уровня образования- 1,3** или **коэффициент уровня образования- 1,5** (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с квалификационными характеристиками.

При формировании Фонда оплаты труда работников по **вакантным должностям** также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» и приложением 5 к Постановлению.

6.2. Фонд надбавок и доплат

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

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$, где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат установленный администрацией района Санкт-Петербурга

6.3. Формирование фонда надбавок и доплат

6.3.1. 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.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

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 могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

При составлении расписаний учебных занятий необходимо исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

в исключительных случаях в образовательной организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей необходимо предусмотреть 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.

6.4. 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 образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

Работнику (в т.ч. 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 в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

7. Соотношение средней заработной платы

7.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается в соответствии с законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 №218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

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

№ п/п	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

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 9

** Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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.

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

Приложение 5
к Постановлению правительства Санкт-Петербурга
от 09.10.2017 №842

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Специалисты**, с высшим медицинским образованием	5200
		специалисты*, со средним медицинским образованием	2600

10. Формы расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и тарификационных списков

Приложение 6
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

10.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном в Приложении 6 к Распоряжению комитета по образованию Санкт-Петербурга №3737-р от 06.12.2017 «О мерах по реализации Постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», ст. 129 ТК РФ, ЕКС утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих утвержден Постановлением N 30, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 (с изменениями от 25.12.2015 г. № 904-186) «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее - закон Санкт-Петербурга №531-74 с изменениями на 25.12.2015 года № 904-186); Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга». Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 4 к Методическим рекомендациям).

10.2. Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим ЕБДОУ с учетом мнения профсоюзного органа и доводятся до администрации Невского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

11. Штатное расписание

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

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

12. Оплата труда

12.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 14 и 29 число месяца, заработная плата и аванс. 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.

12.2. 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 (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

12.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

13. Регламент начисления и выплаты работникам ГБДОУ детский сад № 11 Невского района Санкт-Петербурга, доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге

13.1. 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 детский сад № 11 Невского района Санкт-Петербурга (далее- ГБДОУ) обязано выплачивать работникам заработную плату в размере не ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

13.2. Условия назначения доплаты

13.1.1. 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).

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

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

13.3. Расчет и сроки выплаты доплаты

13.1.3. Доплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику ГБДОУ 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.

13.1.4. 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.

13.1.5. Выплата доплаты производится за вычетом НДФЛ в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

13.1.6. На сумму начисленной доплаты начисляются обязательные страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

13.1.7. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.