

**Принято:**

Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада № 23  
Кировского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 12.10.2022 г. № 2

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий ГБДОУ детского сада № 23  
Кировского района Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_ А.В.Титова  
Приказ от 07.11.2022 г. № 74-д

**Согласовано:**

председатель ППО ГБДОУ д/с № 23  
Кировского района Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_ В.В.Полудницына  
Протокол от 24.10.2022 г. № 06

**Положение  
о системе оплаты труда работников**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 23 общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности  
по познавательно-речевому развитию детей  
Кировского района Санкт-Петербурга**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 23 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (далее - Закон);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. №256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга", с изменениями на 21.08.2020) (далее по тексту -Постановление № 256);
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №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";
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга"(с изменениями от 02.06.2021)(далее по тексту -Методические рекомендации) в целях установления особенностей оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 Кировского района Санкт-Петербурга (далее -ГБДОУ; Образовательное учреждение) и иными действующими федеральными и региональными нормативными документами;
- ЕКС утвержденный Приказом Минздрав соц.развития России от 26.08.2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (в ред. от 31.05.2011 г. № 448н);
- Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих утвержден Постановлением Минтруда России от 05.03.2004 г. № 30;
- Квалификационным справочником должностей специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 г. № 37;
- Методикой определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее по тексту -Методика).

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

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливается 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** (далее ФОТ)- складывающийся из фонда должностных окладов (далее ФДО), фонда ставок (далее ФС) рабочих и фонда надбавок и доплат (далее ФНД) работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **фонд должностных окладов** (далее ФДО)- сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонда надбавок и доплат** (далее ФНД)- 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, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер;

- **должностной оклад** – гарантируемый минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда на основании специальной оценки условий труда.

1.4. Оплата труда работников ГБДОУ, 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, системы премирования, регулируются настоящим Положением и Коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.6. Форма расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниями формам тарификационного списка устанавливается приложением к распоряжению Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 г. № 3737-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга".

## 2. Формирование фонда должностных окладов работников

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

2.2. Базовый оклад специалистов и служащих является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1$$

Где:

Bo – размер базового оклада;

B – размер базовой единицы;

K1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из

уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению № 1 к постановлению от 08.04.2016г. № 256.

2.2.1.Схема расчета должностного оклада работника.

2.2.1.1. Должностной оклад работника категории «Специалист» - **Оспец.**

**Оспец.**=Бо+ Бо\*К2 +Бо\*К3+ Бо\*К4

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника.

2.2.1.2. Должностной оклад работника категории «Служащий» - **Осл.**

**Оспец.**=Бо+ Бо\*К2 +Бо\*К3+ Бо\*К4

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника.

2.2.1.3. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - **Ораб.**

**Ораб.** = Б\* ТК

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

2.2.1.4. Конкретный показатель К1- для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	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	1,5
		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
--	--	----------------------------	------	-----------------	-----------------

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

Приложение № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256

### 2.3. Повышающие коэффициенты

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

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника.

#### 2.3.1. Коэффициент стажа К2

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. 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 общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель К2 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы более 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33*	0,10

\*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим

законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

### 2.3.2. Коэффициент специфики работы КЗ

Коэффициента специфики работы устанавливается в соответствии с приложением № 2 к постановлению № 256 работникам ГБДОУ руководителем Образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ.

Конкретный показатель КЗ для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
КЗ	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее проф. образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу -образовательную программу дошкольного образования.	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ.		0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу -образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.		0,60	Не учитывается
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ.		Не учитывается	0,30

Постановление "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" от 08.04.2016 г. № 256, Приложение 2.

Ежемесячная денежная компенсация на **обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями**, устанавливается при условии, что ГБДОУ является основным местом работы педагогического сотрудника.

#### Примечание:

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

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим

образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием - 0,012.

### 2.3.3. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организации осуществляющих образовательную деятельность".

Величина коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением 1 пункта 2.3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. №256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга".

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования, коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентов за ученую степень, коэффициентов за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г.

№ 531-74 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

Конкретный показатель К4 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
	Коэффициент квалификации работников	<b>Квалификационная категория:</b>			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		<b>За ученую степень:</b>			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		<b>Почетные звания Российской Федерации, СССР:</b>			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почётные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

### 3. Формирование фонда ставок рабочих

3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Образовательного учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Тарифный коэффициент (ТК)	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49
---------------------------	------	------	------	------	-----	------	------	------

3.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденного постановлением государственного комитета по труду и социальным вопросам и секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. № 31/3-30.

3.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

3.4. 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 труда рабочих.

3.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

### **3.6. Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

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:

$$\text{Ораб.} = \text{Б} * \text{ТК} + \text{Б} * \text{Кк},$$

где:

Б - размер базовой единицы;

ТК - тарифный коэффициент,

Кк - коэффициент квалификации

## **4. Формирование фонда должностных окладов руководителей**

### **4.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательного учреждения**

4.1.1. Должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категории руководителей Образовательного учреждения (далее руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающий коэффициенты к базовому окладу.

4.1.2. Руководителям ГБДОУ коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

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

$$\text{Bo} = \text{Б} \times \text{К}$$



Где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок руководителя ГБДОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

К- базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

#### 4.2. Схема расчета должностного оклада работника

Должностной оклад работника категории "Руководитель" - **Орук**

**Орук** = Бо + Бо \* К3 + Бо \* К4 + Бо \* К5 + Бо \* К6

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

#### 4.3. Коэффициент масштаба управления (К5)

Устанавливается работникам, относящимся к категории "Руководитель". При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель **К5 для руководителей** определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации).	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	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций.	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательной организации.	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
	высшую	1	

		квалификационную категорию	
5	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки.	За каждый вид	До 15
6	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой.	За каждый вид	До 15
7	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Кировского района Санкт-Петербурга.

Отнесение Образовательного учреждения к конкретной группе по оплате труда руководителей производится в зависимости от суммы баллов по объемным показателям труда руководителей, представленным в таблице:

№ п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательной организации дополнительного профессионального образования.	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Для ГБДОУ детского сада № 8 Кировского района Санкт - Петербурга установлена 3 группа по оплате труда.

Конкретный показатель **К5 для руководителей**, определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 3	до 350
		Уровень 1 - руководители	0.55
		Уровень 2 - заместители руководителей	0.35
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0.25

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей Образовательного учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент уровня управления.

#### 4.4. Коэффициент уровня управления (К6)

Коэффициент уровня управления устанавливается работникам, относящимся к категории "Руководитель".

Конкретный показатель К6 *для руководителей* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории "Руководитель"
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0.7
		Уровень 2 - заместители руководителей	0.5
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0.3

Приложение 1 к Постановлению от 08.04.2016 №256 "О системе оплаты труда, работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга".

#### 5. Соотношение средней заработной платы

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБДОУ и средней заработной платы работников Образовательного учреждения рассчитывается исходя из таблицы:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 3	В кратности 4

Постановление "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" от 08.04.2016 г. № 256, Приложение 7.

#### 6. Начисления и выплаты работникам доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге

Начисления и выплаты работникам ГБДОУ доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге производится согласно статье 133 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее -ТК РФ). Месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ. Правила части 3 Статья 133.1 ТК РФ дает право субъектам РФ устанавливать МРОТ в размере, отличном от федерального, на основании регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

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

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.

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.

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

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

Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.

## **7. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат
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 г. № 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.

## **8. Тарификация работников и порядок ее проведения**

8.1. 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 ст.129 ТК РФ, ЕКС утвержденный Приказом Минздра соцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (в ред. от 31.05.2011 г. № 448н); Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих утвержден Постановлением Минтруда России от 05.03.2004 г. № 30, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74(с изменениями от 24.04.2018 г. № 218-45) "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (далее - закон Санкт-Петербурга №531-74 (с изменениями от 24.04.2018 г.

№ 218-45); Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга"(с изменениями на 21.08.2020 г).

8.2. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках(Приложение к Методическим рекомендациям).

8.3. Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим ГБДОУ с учетом мнения тарификационной комиссии Образовательного учреждения, утвержденной заведующим, и доводятся до администрации Кировского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

## **9. Штатное расписание**

9.1. Штатное расписание ГБДОУ согласовывается с главой администрации Кировского района Санкт-Петербурга и утверждается заведующим Образовательного учреждения, включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих и вступает в силу после утверждения руководителем ГБДОУ.

9.2. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1"Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" и в соответствии с Методикой.

## **10. Оплата труда**

10.1. Заработная плата выплачивается работникам Образовательного учреждения за текущий месяц не реже чем два раза в месяц в денежной форме. Заработная плата выплачивается в полном размере за отработанное время в следующие сроки: за первую половину месяца - 25 числа каждого месяца, за вторую половину месяца -10 числа каждого месяца, следующего за расчетным. При выпадении срока выдачи зарплаты на выходной или нерабочий праздничный день, она выдается перед этим днем (ст.136 ТК РФ).

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.

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 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.

10.4. В соответствии со ст. 234 ТК работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

## 11. Порядок формирования фонда оплаты труда

11.1. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ (далее - ФОТ) формируется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и состоит из фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих (далее - ФДО) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД), в соответствии с Методическими рекомендациями, а также фонда тарифных ставок рабочих (далее - ФС), в соответствии с Методикой.

11.2. Размер фонда оплаты труда исчисляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФС} + \text{ФДН},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФНД - фонд надбавок и доплат.

11.3. При формировании фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, (ФДО), направляемого на выплаты работникам должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы, предусматриваются денежные средства согласно штатному расписанию в расчете на финансовый год.

При расчете средств по вакантным должностям необходимо руководствоваться следующими правилами:

- средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.5, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1.2, и базового оклада на коэффициент специфики;
- средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

## 12. Формирование фонда надбавок и доплат

12.1. Размер фонда надбавок и доплат ГБДОУ определяется администрацией Кировского района Санкт-Петербурга, в процентном отношении к фонду оплаты труда, формируется на календарный год из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер фонда надбавок и доплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) * \text{Кнд.},$$

Где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов.

Кнд. - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

12.2. Средства ФНД направляются на выплату надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера и премий, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Положением, Положением о стимулирующих и компенсирующих выплатах ГБДОУ.

12.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение № 1 к настоящему Положению).

12.4. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ГБДОУ самостоятельно в соответствии с Положением о стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам Образовательного учреждения.

Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки.

**\*компенсирующие доплаты:**

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

**\*стимулирующие надбавки:**

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ГБДОУ;

**\*премии.**

Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников ГБДОУ, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на Образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы ГБДОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам ГБДОУ доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

*Выплаты начисляются при возможности финансирования.*

Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ГБДОУ могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Материальная помощь работникам может быть выплачена из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в Образовательном учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующих, компенсирующих выплат и премий (далее - Комиссия). Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников ГБДОУ из числа административно-управленческого персонала и работников Образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации Образовательного учреждения.

12.5. Руководителю ГБДОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

### **13. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

13.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, Комиссией по распределению стимулирующих, компенсирующих выплат и премий в ГБДОУ (далее - Комиссия), он вправе подать апелляцию.

13.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

13.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

13.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции работником, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

13.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

13.6. Оценка, данная Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается руководителем.

### **14. Другие вопросы оплаты труда**

14.1. Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключается трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы (далее основная должность).

14.2. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

14.3. Оплата труда работников, занимающих общепрофессиональные должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга № 531-74, а также с учетом Методических рекомендаций.

Наименования должностей специалистов и служащих, занимающих общепрофессиональные должности в ГБДОУ, определяются в соответствии с Квалификационным справочником должностей специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда



Российской Федерации от 21.08.1998 г. №37, и другими действующими нормативными правовыми актами.

14.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ГБДОУ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

14.6. Листок нетрудоспособности, представленный в бухгалтерию после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

14.7. Спорные вопросы, связанные с установлением повышающих коэффициентов к базовому окладу, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

14.8. Данное положение действует с момента утверждения его заведующим ГБДОУ и до наступления изменений в законодательстве, рассматривающим вопросы оплаты труда работникам образовательных учреждений (организаций). При необходимости положение может быть пересмотрено и утверждено заново.

