

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников
ГБДОУ детский сад № 15
Центрального района СПб
Протокол № 10 от 02.10.2024

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детский сад № 15
Центрального района СПб
Ж.Н.Бакаева
Приказ № 72-О от 02.10.2024

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБДОУ детский сад № 15
Центрального района Санкт-Петербурга

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДПИСАНО

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 15
ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Бакаева
Жамал Николаевна, Заведующий

03.10.24 11:39 (MSK)

Сертификат 008E885072C05BCD3EAF1976943DC63D1D

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников ГБДОУ детский сад № 15 Центрального района Санкт-Петербурга.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского и 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.

1.3. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.4. В Положении используются следующие основные понятия:

- Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- Окладная система оплаты труда – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм 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.

1.5. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации (далее - учреждения), и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, следует учитывать мнение представительного органа работников.

1.6. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.8. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в [подпункте "а"](#) пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в абзаце одиннадцатом [подраздела 6](#) раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761, в подпункте "в" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - указы Президента Российской Федерации 2012 года).

1.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

1.10. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального

развития Российской Федерации [от 30 июня 2003 г. N 41](#) "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.12. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.13. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного [статьей 1](#) Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее - Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)

1.14. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.15. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

1.16. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- Равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- Создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- Обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности 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 приказом по учреждению.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников (Статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации);
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (Статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (Статья 143 Трудового кодекса Российской Федерации);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов (Статья 143 Трудового кодекса Российской Федерации);
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приложением N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536;
- отраслевого соглашения;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.3. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений рекомендуется устанавливать на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) - должностей работников образования - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

2.4. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

2.6. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.7. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников установлена [приложением N 1](#) к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601

2.8. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений не менее, чем на 10 процентов.

2.9. Рекомендуется, чтобы доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных и научных учреждений не превышала 40 процентов.

2.10. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

2.11. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.12. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

2.13. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующим положением «О порядке установления доплат и надбавок в ГБДОУ детский сад № 15»

2.14. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ДОУ Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников, устанавливается в соответствии с [Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 N 218-45 "О мерах по реализации Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"](#).

2.15. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений не менее, чем на 10 процентов.

2.16. Рекомендуется, чтобы доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных и научных учреждений не превышала 40 процентов.

2.17. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

2.18. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.19. Тарификация сотрудников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

2.20. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала,

ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса.

2.21. Ответственность за правильность начислений и своевременность выплат по оплате труда несет главный бухгалтер учреждения. Ответственность за организацию процесса оплаты труда несет заведующий ГБДОУ.

2.22. Финансирование оплаты труда осуществляется за счет следующих источников:

- Бюджет Санкт-Петербурга и другие бюджеты;
- Прочие доходы от продажи услуг;
- Прочие целевые средства в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

2.23. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 10-го и 25-го числа каждого месяца. Денежные средства перечисляются с лицевого счета учреждения на счета карт сотрудников, открытые ОАО Сбербанк РФ.

2.24. Ежемесячно не позднее 10-го числа сотруднику предоставляется расчетный листок, в котором отражаются все составные части оплаты труда, размеры произведенных удержаний, общая сумма начислений и сумма, подлежащая к получению, размеры 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;

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.
- При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам

учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования, работников учреждений культуры, медицинских работников, научных работников, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу учреждений в сфере высшего образования, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений.
- Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается в размере и порядке, определенном в пункте 1 Правил выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".
- Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- Локальным актом учреждения могут предусматриваться иные гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- Получили впервые высшее профессиональное 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 образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- Работник состоит в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.
- Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чемна ставку по основной должности.
- Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению № 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от

| № п/п | Наименование выплат | Категория работников (получателей выплат) | Размер выплат, руб. |
|-------|---------------------------------------|---|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Денежные выплаты молодым специалистам | Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании | 2000 |
| | | Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена | 1500 |

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.4. В отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство просвещения Российской Федерации, а также обеспечивающих деятельность Министерства просвещения Российской Федерации, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников указанных учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, Министерства просвещения Российской Федерации.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации. Рекомендуются определять размеры выплат педагогическим работникам:

- за наличие почетного звания с наименованием "заслуженный", ученого звания и (или) ученой степени в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, ставок заработной платы;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов - в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы, - от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы.

4.7. Выплаты к окладам, ставкам заработной платы, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.9. При этом рекомендуется учитывать:

4.9.1. Для педагогических работников учреждений:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного образования, образовательных организациях высшего образования, организациях дополнительного профессионального образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
- участие в выполнении программы развития учреждения;

- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, учреждением);
- участие в инновационной деятельности учреждения;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

4.10. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

4.11. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели, условия и достижения.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

4.13. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

4.14. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.15. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты,

периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.16. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

4.17. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой [формой](#) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

5.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством просвещения Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Руководитель учреждения может работать по совместительству в другом учреждении только при наличии письменного разрешения уполномоченного структурного подразделения Министерства просвещения Российской Федерации, осуществляющего координацию деятельности учреждения в соответствии с актами Министерства просвещения Российской Федерации.

5.4. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения локальными актами по учреждению.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Порядок стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

5.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Министерства просвещения Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

5.8. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по решению Министерства просвещения Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.9. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.10. Заместители руководителя учреждения, президент учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 17 июля 2019 г. N 380 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)

6. Схема расчета должностных окладов

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих из субсидий на государственное задание

| № 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 |
| 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 | | | |

| № 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 |
| | | профессиональном образовании: | | | |
| | | по программам подготовки специалистов среднего звена, лицам имеющим документ о неполное высшее образование полученное до 01.09.2013 | 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. Повышающие коэффициенты к базовому окладу | | | | | |
| 2.1 | Коэффициент стажа работы | Стаж работы более 20 лет | Не учитывается | 0,50 | 0,25 |
| | | Стаж работы от 10 до 20 лет | | 0,48 | 0,20 |
| | | Стаж работы от 5 до 10 лет | | 0,46 | 0,15 |
| | | Стаж работы от 2 до 5 лет | | 0,45 | 0,10 |
| | | Стаж работы от 0 до 2 лет молодой специалист | | 0,33 | 0,05 |
| | | Стаж работы от 0 до 2 лет молодой специалист за исключением педагогических работников | 0,15 | | |
| | | Стаж работы от 0 до 2 лет | 0,05 | | |
| 2.2 | Коэффициент специфики работы | - | от 0 до 1,50 | от 0 до 1,50 | от 0 до 1,50 |
| 2.3 | Коэффициент квалификации | Квалификационная категория, класс квалификации: | | | |
| | | ведущий концертмейстер | | 0,35 | |
| | | высшая категория, международный класс | 0,35 | 0,35 | |
| | | ведущая категория, I 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 | |
| 2.4 | Коэффициент масштаба управления | Группа 1 | | | |
| | | Уровень 1 - руководители | от 0,80 до 0,90 | | |
| | | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,60 | | |

| № 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 | | |
| | | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,40 | | | | |
| | | Группа 2 | | | | | |
| | | Уровень 1 - руководители | 0,60 | | | | |
| | | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,40 | | | | |
| | | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 | | | | |
| | | Группа 3 | | | | | |
| | | Уровень 1 - руководители | 0,55 | | | | |
| | | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,35 | | | | |
| | | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,25 | | | | |
| | | Группа 4 | | | | | |
| | | Уровень 1 - руководители | 0,50 | | | | |
| | | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,30 | | | | |
| | | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,20 | | | | |
| | | 2.5 | Коэффициент уровня управления | Уровень 1 - руководители | 0,70 | - | - |
| | | | | Уровень 2 - заместители руководителей | 0,50 | | |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 | | | | | | |

6.1. Расчет должностного оклада руководителя ДОУ

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), 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 администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению N 256.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителя применяются следующие

повышающие коэффициенты:

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

Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к постановлению N 256.

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). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению 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 статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, установленными в приложении 3 к постановлению N 256 (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в приложении 1 к Методическим рекомендациям);

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных

государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, согласно приложению 4 к постановлению N 256.

Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к настоящему постановлению, в два и более раз"

Коэффициент уровня управления

| Уровень управления (К5) | Должности |
|--------------------------|--|
| Руководителя 1-го уровня | Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения |
| Руководителя 2-го уровня | Заместитель руководителя (директора начальника, заведующего) образовательного учреждения, главный бухгалтер и др. |
| Руководителя 3-го уровня | Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер |

6.2 Расчет должностного оклада специалиста (служащего) ДОО

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.

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - 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 N 256.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

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

1. коэффициент стажа работы;
2. коэффициент специфики работы;
3. коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

Коэффициент стажа работы (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

| № | | Руководители | Специалисты | Служащие |
|---|-----------------------------|----------------|-------------|----------|
| 1 | Стаж работы более 20 лет | Не учитывается | 0,50 | 0,25 |
| 2 | Стаж работы от 10 до 20 лет | | 0,48 | 0,20 |
| 3 | Стаж работы от 5 до 10 лет | | 0,46 | 0,15 |
| 4 | Стаж работы от 2 до 5 лет | | 0,45 | 0,10 |
| 5 | Стаж работы от 0 до 2 лет | | 0,33 | 0,05 |
| 6 | Стаж работы от 0 до 2 лет | | 0,15 | |
| 7 | Стаж работы от 0 до 2 лет | | 0,05 | |

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

педагогическим работникам – молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением № 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

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

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главный бухгалтер.

Коэффициент специфики работы в размере от 0,15 до 0,20 от базового оклада устанавливается работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 от базового оклада устанавливается работникам, имеющим среднее профессиональное образование подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программе подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ (работа с электронными ресурсами сети интернет; работа с интерактивным оборудованием; работа с компьютерной техникой).

Коэффициент специфики работы в размере 0,50 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

Коэффициент специфики работы в размере 0,30 от базового оклада устанавливается помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

- Педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- Педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;
- Педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- Педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- Педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- Педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- Педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Коэффициент квалификации (К4)

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". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению 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 статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Внутридолжностное 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).

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

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

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_c(o) = B \times T_k,$$

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.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

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, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

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 СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

| | | | | | | | | |
|----------------------|------|------|------|------|-----|------|------|------|
| 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 |

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:

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

где:

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

B - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

Kc - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256;

Kk - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256.

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных организаций состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

7.2. При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, 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.

7.3. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложение 5 к Постановлению №256.

7.4. 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

Комитетом по образованию.

Условия установления доплат и надбавок, а также премирование и материальное стимулирование сотрудников учреждения установлено Положением «О порядке установления доплат и надбавок в ГБДОУ детский сад № 15».

Примечание: Положение принимается на общем собрании работников ОУ. Срок действия данного Положения не ограничен.