

Принято

Общим собранием
Протокол № 4 от 30.08.2024 г.

Согласовано

с профсоюзным комитетом
Протокол № 2 от 30.08.2024

Утверждаю

Заведующий ГБДОУ детский сад № 49
Л.В. Ермолова

Приказ № 38-ОД от 30.08.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников» определяет общие требования к системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 49 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса и иными нормами действующего трудового законодательства РФ и является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета сумм оплаты труда, критерии оценки труда в учреждении.

1.3. 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.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с:

- ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ глава 52 ТК РФ (ред. от 14.07.2022, от 30.01.2024);

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ»; (ред. от 25.12.2023);

- Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 298-ФЗ О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 25.12.2023 г. № 639-ФЗ, № 685-ФЗ О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 27.11.2023 № 548-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений»;

- постановление Правительства РФ от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями, внесёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240);

- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями и дополнениями от 25.12.2014г., 05.08.2016г.);

- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 № 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 № 234);

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 03.11.2023 № 829 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности»;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с изменениями на 20 февраля 2014 года);

- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»; (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 № 973);

- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»; (в ред. Законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25; от 20.03.2008 № 81-19, от 07.02.2024 № 48-10);

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 (ред. от 16.07.2019 г. № 458) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изм на 10.02.2023г.) (далее – Постановление);

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2024 г. № 505 «О внесении изменения в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов» (с изм. на 16.08.2018 г.);

(в ред. Постановлений Правительства Санкт-Петербурга от 16.05.2014 № 378, Распоряжений Правительства Санкт-Петербурга от 14.09.2016 № 58-рп, от 22.02.2017 № 13-рп, от 25.05.2017 № 30-рп, от 16.08.2018 № 36-рп);

- Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 30.06.2016 г. № 1863-р «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга с изменениями на 02.06.2021 года распоряжение от 06.12.2017 года № 3737-р» «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256»;

- «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11 в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023 – 2024 годы от 14.11.2023 г. № 382/23-С;

- Уставом и локальными нормативными актами, настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения определена на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (за исключением случаев предусмотренных ст. 145 ТК РФ);
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями данного Положения, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256» распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

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

1.7. Ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, 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, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка приводится в *(приложении 10)* к данному Положению.

1.8. Выплата заработной платы работникам учреждения производится в соответствии со ст.131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц:

- 12 числа - оставшаяся часть заработной платы за отчетный месяц;
- 27 числа - аванс за текущий месяц.

Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала ст. 136 ТК РФ.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника ст.84.1, 140 ТК РФ.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей и не может быть ниже размера минимальной заработной платы в субъекте РФ ст.133.1 ТК РФ, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

1.10. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих образовательного учреждения производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и

служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 (ред. от 24.04.2018) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

1.11. Оплата труда рабочих образовательного учреждения производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в соответствии Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» п. 7).

1.12. Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.13. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

1.14. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет руководитель учреждения.

1.15. Ответственность за исчисление заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций, премий работникам несет централизованная бухгалтерия.

1.16. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также новая редакция обсуждаются и принимаются Общим собранием работников учреждения, мотивированным мнением первичной профсоюзной организации учреждения, приказом по учреждению.

1.2. Термины и определения

1.2.1. Для Положения о системе оплаты труда работников учреждения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работа в особо климатических условиях и на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- оклад (должностной оклад) – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессиональноквалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат);

- 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 и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

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

- фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работника образовательных организаций. Формируется исходя из объёмов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

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

- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)– сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же 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.

1.2.2. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты к заработной плате. Размеры выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Оплата труда работников осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада работников в результаты деятельности учреждения.

2.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (ред. от 27.11.2023).

2.3. Оклады (должностные оклады), ставки по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1. Формирование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

2.2. Фонд оплаты труда.

2.2.1. 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).

2.2.2. Базовая часть ФОТ состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО) и фонда ставок рабочих (далее - ФС) и обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (воспитатели);
- прочие категории педагогических работников образовательного учреждения (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор физического воспитания, старший воспитатель);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (заведующий, заведующий хозяйством, заместитель заведующего по АХР и проч.);
- специалистов и служащих образовательного учреждения (контрактный управляющий, специалист по охране труда и проч.);
- рабочих (рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий, уборщики служебных помещений, уборщики территории, машинист по стирке и ремонту одежды, и др.).

2.2.3. 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 выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05. Также при формировании ФДО по вакантным должностям учитывается коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (ред. от 16.07.2019) "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (далее - постановление № 256) и приложением 5 к Постановлению № 256.

2.2.4. Экономия базовой части фонда оплаты труда всех работников учреждения может быть переведена в ФНД и распределена в установленном порядке.

2.2.5. Учреждение самостоятельно распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

2.3. Порядок установления должностных окладов

2.3.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

2.3.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно (приложению 1) к настоящему Положению.

2.3.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида образовательного учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления образовательным учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно (приложениям 1, 5) к настоящему Положению.

2.3.5. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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.

2.3.6. Для определения размера должностного оклада руководителей образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления (приложение 1, 5).

2.3.7. Для определения размера должностного оклада специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих образовательного учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.3.8. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

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

$$B_0 = B * K_1$$

Где:

B_0 – размер базового оклада работника;

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

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования. Конкретный показатель К1 определяется в соответствии с *(приложением 1)*.

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

К2 – коэффициент стажа работы;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления;

2.3.11. Коэффициент стажа работы 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 или выписка СТД-Р, если трудовая книжка велась в электронном виде. 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 определяется в соответствии с *(приложением 2)*.

2.3.12. Коэффициент специфики работы К3

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам учреждения руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения согласно *(приложению 3)*.

2.3.13. Коэффициент квалификации работника 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 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), 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, 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 *(приложение 4)*.

2.3.14. Коэффициент масштаба управления К5

Коэффициент 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. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Приморского района Санкт-Петербурга на основании объемных показателей, характеризующих масштаб управления *(приложение 5)*.

2.3.15. Коэффициент уровня управления К6

Коэффициент устанавливается работникам, относящимся к категории «руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно *(приложению 6)*.

2.4. Схема расчета должностных окладов

2.4.1. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления:

- Руководители 1-го уровня:
заведующий образовательного учреждения
- Руководители 3-го уровня:
 - заместитель заведующего по административно- хозяйственной работе
 - заведующий хозяйством

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4} + \text{Бо} * \text{К5} + \text{Бо} * \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Коэффициент масштаба управления (К5) устанавливается согласно группам по оплате труда руководителей ГБДОУ детский сад № 49, утвержденных администрацией Приморского района Санкт-Петербурга и объемным показателям, характеризующим масштаб управления государственными образовательными учреждениями согласно (приложениям 4, 5, 6) к настоящему Положению.

2.4.2. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.4.3. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4},$$

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада*;

*(При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности)

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.4.4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.4.4.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент (приложение 7).

2.4.4.2. Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих образовательных организаций с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений в соответствии со ст.4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки 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:

$$\text{Тс} = \text{Бо} \times \text{Тк} \times \text{Кс} + \text{Б} \times \text{Кк},$$

где:

Тс - размер тарифной ставки;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент

Кс - коэффициент специфики (приложение 5 к постановлению № 256)

Кк - коэффициент квалификации (приложение 6 к постановлению № 256)

Повышающие коэффициенты, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов государственных учреждений Санкт-Петербурга и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

2.4.4.3. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

2.4.4.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, относящихся к основному персоналу, устанавливается Правительством Санкт-Петербурга согласно статьи 145 ТК РФ (*приложение 8*).

2.4.4.5. Перечни должностей и профессий работников учреждения определяются в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга для расчета средней заработной платы работников учреждения и определения размеров должностных окладов руководителей учреждения, применяемых при расчете нормативов финансовых затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) образовательным учреждением в соответствии с государственным заданием.

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

2.5.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (количества часов в неделю).

2.5.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих педагогический процесс, определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты (коэффициент стажа, коэффициент квалификации, коэффициент почетного звания РФ, ведомственных знаков отличия, научных степеней, коэффициент специфики работы учреждения) на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю (*приложения 1, 2 к настоящему Положению*).

2.5.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом Договоре».

2.5.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.5. Тарификация педагогических работников устанавливается ежегодно на каждый учебный год на 1 сентября и на 1 января, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга

2.5.6. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.5.7. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

2.5.8. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

2.5.9. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них,

устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

2.5.10. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- изменении группы учреждения по оплате труда руководителя.

2.5.11. При наступлении у работника учреждения права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5.12. Руководитель учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;
- ежегодно составляет и утверждает на работников учреждения, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2.6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы

2.6.1. Нормы часов за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

- воспитатель, педагог - психолог 36 часов в неделю
- воспитатель компенсирующей группы – 25 часов в неделю
- учитель-логопед, учитель-дефектолог – 20 часов в неделю
- музыкальный руководитель 24 часа в неделю
- инструктор по физическому воспитанию 30 часов в неделю

2.6.2. Должностные оклады руководителя учреждения и его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.7. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

2.7.1. Выплаты молодым специалистам рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

2.7.2. Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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 государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

2.7.3. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 4 к Закону СПб от 12.10.2005 № 531-74 (приложение 9).

2.7.4. Педагогическим работникам, а также молодым специалистам учреждения производятся дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

3. Формирование фонда надбавок и доплат

3.1. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

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

3.2. Размер фонда надбавок и доплат учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение, т. е. Администрацией Приморского района.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.3.2. Работникам учреждения выплачиваются следующие компенсации:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда, но не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Если по итогам СОУТ рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

б) размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст. 152 ТК РФ;

в) работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, эти дни оплачиваются в повышенном размере. Размер такой оплаты устанавливается в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

г) размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 ч 00 мин. до 6 ч 00 мин.) устанавливается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ), но не ниже 35% от часовой тарифной ставки части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу им устанавливаются следующие выплаты 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.

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

3.4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с Положением «О стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам», коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

3.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах от оклада (должностного оклада) (*приложение 2*).

3.4.5. Премиальные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничиваются.

3.4.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.4.7. При премировании работников учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работников в выполнении важных работ, мероприятий.

3.4.8. 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.

3.4.9. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения:

- в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, но не менее 30% от объема средств, формируемых на оплату труда за счет средств федерального бюджета;
- от объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.5. Материальная помощь относится к выплатам социального характера — она не связана с выполнением трудовых обязанностей, не зависит от квалификации и условий выполнения работы, не входит в систему оплаты труда.

3.5.1. Материальная помощь выплачивается:

- смерти работника (выплачивается членам его семьи),
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры).

3.5.2. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организации учреждения, изданного на основании личного заявления работника. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

3.5.3. Выплата материальной помощи производится из средств фонда экономии заработной платы ГБДОУ детский сад № 49 Приморского района Санкт-Петербурга.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

4.1. Условия оплаты труда руководителей учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем

государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

4.4. 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.

4.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. Руководителю учреждения стимулирующие, компенсационные и иные выплаты назначаются в соответствии с распоряжением главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

5.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их утверждения руководителем учреждения.

5.4. Штатное расписание организации утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

5.5. 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.

5.6. Все спорные вопросы об оплате труда работника учреждения рассматриваются и решаются на заседании Комиссии, по заявлению работника.

**Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
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**

Конкретный показатель К1 определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60	1,60	1,60
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
		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, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования) в размере согласно таблице.

Коэффициент стажа (К2)

определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
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		0,332	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 ²	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05 ³	

² Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

³ Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

Коэффициент специфики работы КЗ

определяется в соответствии с таблицей:

5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
5.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ*	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
	Педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательном учреждении (на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) 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, ассистентуры-стажировки) – 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.	0,01-0,02

* Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада, указанный в пункте 5.3 приложения 2 к Постановлению, устанавливается в образовательных организациях педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада устанавливается воспитателям компенсирующих групп и специалистам, работающим в компенсирующих группах.

Коэффициент специфики 0,15 от базового оклада устанавливается помощникам воспитателя за работу в компенсирующих группах.

Коэффициент квалификации (К4)

определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Коэффициент масштаба управления (К5)

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
		Уровень 1 руководители	от 0,80 до 0,90
		Уровень 2 заместители руководителей	0,60
		Уровень 3 руководители структурных подразделений	0,40
		Группа 2	
		Уровень 1 - руководители	0,60
		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

Коэффициент масштаба управления 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.

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Количество обучающихся (воспитанников)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 3 к Постановлению № 256

Коэффициент уровня управления (К6)

Коэффициент устанавливается работникам, относящимся к категории «руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	

Тарификация рабочих государственных организаций Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственной образовательной организации Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

Постановление «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256.

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов
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.

N 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

* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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 государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 4 к Закону СПб от 12.10.2005 № 531-74