



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 70 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга

ОБСУЖДЕНО	УЧТЕНО	ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
на заседании Общего собрания от 11.01.2023 № 3	мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации от 11.01.2023 № 11 Председатель ППО _____ /Келехсашвили Л.А./	решением Педагогического совета от 11.01.2023 № 3	приказом от 11.01.2023 № 1 п. 48 Заведующий _____ /Тихонова И.А./

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 70 комбинированного вида
Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 70 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ДОУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, в т.ч. ст. 349.5 ТК РФ – «Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями);
- Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями);
- «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»

утв. распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р;

- Региональными соглашениями о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;
 - Уставом ДООУ;
 - Коллективным договором;
 - Положением о распределении фонда надбавок и доплат работникам ДООУ; с учетом штатного расписания ДООУ и в целях установления особенностей оплаты труда работников ДООУ.
- 1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда
- 1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, 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 образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами ДООУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- 1.5. Система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом;
- 1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного 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;

- 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 № 256, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- *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 (далее – ОСОТ)* – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
- *базовая единица* – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- *базовый коэффициент* – относительная величина, зависящая от уровня образования и 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;
- *должностной оклад* – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;
- *фонд оплаты труда (далее – ФОТ)* – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- *фонд должностных окладов (далее – ФДО)* – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- *фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)* – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- *доплаты* – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- *надбавки* – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер;

1.8. 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 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (в редакции Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186, от 24.04.2018 № 218-45).

1.9. 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 п.7 Закона СПб от 25.12.2015 № 904-186);

1.10. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также новая редакция обсуждаются и принимаются Общим собранием работников ДОУ, решением Совета ДОУ, мотивированным мнением первичной профсоюзной организации ДОУ, приказом по ДОУ.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. 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.

- 2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ) и фонда надбавок и доплат (ФНД).
- 2.3. 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 (воспитатель);
 - прочие категории педагогических работников образовательного учреждения (учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог-организатор, старший воспитатель);
 - административно-управленческий персонал образовательного учреждения (заведующий, заведующий хозяйством);
 - специалистов и служащих образовательного учреждения (помощник воспитателя, специалист по закупкам);
 - рабочих (повар, мойщик посуды, кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории).
- 2.4. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.
- 2.5. 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 «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.
- 2.6. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) 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, устанавливается отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.*
- 2.7. 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.

3. Порядок установления должностных окладов

- 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.
- 3.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.
- 3.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно Приложению 1 к настоящему Положению.
- 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 Приложению 1 к настоящему Положению.
- 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.
- 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).
- 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 (Приложение 1, Приложение 2).
- 3.8. *Должностной оклад работника категории «руководитель»*

Уровень управления:

- Руководители 1-го уровня:
заведующий ДОУ
- Руководители 2-го уровня:
заместитель заведующего
- Руководители 3-го уровня:
заведующий хозяйством

Исчисляется по формуле:

$ДОрук = Бо + Бох К3 + Бох К4 + Бох К5 + Бох К6$, где

ДОрук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления.

Коэффициент масштаба управления (*К5*) устанавливается согласно Группам по оплате труда руководителей ДОУ, утвержденных администрацией Кировского района Санкт-

Петербурга и объемным показателям, характеризующим масштаб управления государственными образовательными учреждениями согласно Приложению 3 и Приложению 4 к настоящему Положению.

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

Осп – Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х 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.

3.10. Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

Ос = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х 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.

3.11. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с абзацем первым настоящей статьи, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в Приложении 5, Приложении 6 к настоящему Положению. При этом в случае наличия у рабочего государственного учреждения Санкт-Петербурга почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в Приложении 5, Приложении 6 устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов государственных учреждений Санкт-Петербурга и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

Профессии рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга 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 государственных учреждений Санкт-Петербурга.

Высококвалифицированным рабочим государственных учреждений Санкт-Петербурга, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

- 3.12. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательного 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).
- 3.13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения, относящихся к основному персоналу, устанавливается Правительством Санкт-Петербурга (Приложение 8).
- 3.14. К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.
- 3.15. Перечни должностей и профессий работников образовательного учреждения определяются в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга для расчета средней заработной платы работников образовательного учреждения и определения размеров должностных окладов руководителей образовательного учреждения, применяемых при расчете нормативов финансовых затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) образовательным учреждением в соответствии с государственным заданием.

4. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

- 4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебно-воспитательный процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (количества часов преподавания предмета в неделю).
- 4.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебно-воспитательный процесс, определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты (коэффициент стажа, коэффициент квалификации, коэффициент почетного звания РФ, ведомственных знаков отличия, научных степеней, коэффициент за классное руководство, коэффициент специфики работы образовательного учреждения) на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю (Приложение 1, Приложение 2 к настоящему Положению).
- 4.3. 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».
- 4.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 4.5. Тарификация воспитателей устанавливается ежегодно на каждый учебный год 1 сентября, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.
- 4.6. При невыполнении по независящим от воспитателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

- 4.7. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 4.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам.
- 4.9. 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.
- 4.10. 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.
- 4.11. За время работы зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.
- 4.12. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 4.13. 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.
- 4.14. В случае если у педагогического работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата этого педагогического работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы оплаты труда стала меньше, работнику сохраняется прежний размер заработной платы по данному виду деятельности.
- 4.15. 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;
 - присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- изменения группы учреждения по оплате труда руководителя.
- 4.16. При наступлении у работника образовательного 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.
- 4.17. Руководитель образовательного 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 образовательного учреждения, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.
 - несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - при оплате труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 5.2. Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления месячной ставки заработной платы (тарифной ставки) должностного оклада педагогического работника, установленной за 18 часов педагогической работы в неделю, – на 76,2; за 20 часов педагогической работы в неделю, – на 84,7; за 24 часов педагогической работы в неделю, – на 101,6; за 30 часов педагогической работы в неделю, – на 127,0; за 36 часов педагогической работы в неделю, – на 152,4 (в ред. Приказа МинпросСССР от 16.05.1985 № 94).
- 5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Нормы часов учебно-воспитательной работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 36 часов – воспитатель общеобразовательной группы, старший воспитатель, педагог-организатор, педагог-психолог;
 - 30 часов – инструктор по физической культуре;
 - 25 часов – воспитатель компенсирующей группы;
 - 24 часа – музыкальный руководитель;
 - 20 часов – учитель-логопед.
- 6.2. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 6.1., сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 3 настоящего Положения.
- 6.3. Должностные оклады руководителя образовательного учреждения и его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.
- 6.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

7. Формирование и распределение Фонда надбавок и доплат

- 7.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, а также на выплаты стимулирующего характера, носящие как регулярный, так и разовый характер.
- 7.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:
ФНД = (ФДО + ФС) × Кнд, где:
 ФНД – величина фонда надбавок и доплат;
 ФС – фонд ставок рабочих;
 ФДО – фонд должностных окладов;
 Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.
- 7.3. Оплата труда работников ДОУ, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 7.4. ДОУ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).
- 7.5. Из ФНД производятся следующие выплаты:
выплаты компенсационного характера:

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

выплаты стимулирующего характера:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения.

7.5.1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера также могут производиться из общего фонда экономии заработной платы.

7.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство предметными и методическими объединениями (комиссиями);
- иные доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

7.7. Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения в пределах ФНД и (или) общего фонда экономии заработной платы, определяемого приказом руководителя образовательного учреждения, в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных величинах, а также в % от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

7.8. Размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

Перечень должностей работников образовательного учреждения, которым может устанавливаться доплата за работу с вредными условиями труда и конкретные размеры доплаты работникам образовательное учреждение устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень работ и размеры выплат включаются в коллективный договор и в трудовой договор с работником образовательного учреждения.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

7.10. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

7.11. Работнику, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой

профессии (должности) в свое рабочее время, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

7.12. В случае выполнения работы по внутреннему совместительству, определенной трудовым договором, работнику производится оплата в соответствии с тарификацией. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.13. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится на основании постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в соответствии с которым минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.14. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений, и в других случаях. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится приказом учреждения на основании служебной записки руководителя структурного подразделения или вышестоящего руководителя и письменного согласия работника (или без согласия работника – в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ).

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам учреждения оплата труда производится в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7.15. Компенсационные доплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работника

Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, устанавливается компенсационная доплата. Перечень видов доплат за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, размеры доплат и порядок их установления и снятия определяются образовательным учреждением в пределах средств ФОТ и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам ДООУ», а также в трудовом договоре с работником.

7.16. ***К стимулирующим выплатам относятся:***

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

- премии;
 - иные поощрительные выплаты.
Премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются только при наличии экономии ФОТ заработной платы.
- 7.17. Руководителю Учреждения стимулирующие, компенсационные и иные выплаты назначаются в соответствии с распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.
- 7.18. Стимулирующая надбавка по результатам работы за (3 месяца) по показателям эффективности деятельности устанавливается для категории работников в должности «воспитатель», «руководитель II и III уровня», непосредственно связанный с образовательным процессом, а также для работников в должности из категории «Прочие педагогические работники», «Специалисты и служащие», «Рабочие».
- 7.19. Надбавка устанавливается работникам, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.
- 7.20. Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются на уровне образовательного учреждения. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных Комитетом по образованию правительства Санкт-Петербурга. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.
- 7.21. Порядок установления стимулирующих надбавок определяется локальным актом образовательного учреждения «Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам ДООУ».
- 7.22. Отчетный период для расчета стимулирующих надбавок работникам устанавливается:
- с 1 сентября по 30 ноября;
 - с 1 декабря по 28 февраля;
 - с 1 марта по 31 мая;
 - с 1 июня по 31 августа.

8. Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования

8.1. Выплата единовременной премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательным учреждением в целом или отдельными работниками. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДООУ.

Единовременная премия может устанавливаться:

- к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам (праздниками считаются: Новый год, День воспитателя, День защитника Отечества, Международный женский день).

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за год, девять месяцев, полугодие, квартал при наличии оснований и средств фонда экономии заработной платы. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается. Выплаты зависят от финансового положения образовательного учреждения и личного вклада работника в повышение качества воспитания и выполняемых работ. Размер премии – до 100% от должностного оклада.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- стабильность учебно-воспитательного процесса;
 - организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций детского сада, района, города;
 - инновационная деятельность;
 - решение сложных организационно-управленческих вопросов;
 - результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.;
 - оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
 - большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
 - совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.
- 8.2. Премиальные выплаты работникам образовательного учреждения производятся из средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.
- 8.3. Размеры и основания премирования определяются образовательным учреждением и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам ДОУ».

9. Материальная помощь

- 9.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
 - потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
 - длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.
- 9.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, изданного на основании личного заявления работника. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.
- 9.3. Решение о размере выплате материальной помощи принимается заведующим образовательным учреждением по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.
- 9.4. Выплата материальной помощи производится из средств фонда экономии заработной платы ДОУ.

10. Оплата работникам в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге

- 10.1. Месячная заработная плата работников ДОО не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий календарный год, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Если установленная работнику заработная плата окажется ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге, работнику назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (далее – доплата).
- 10.2. Доплата рассчитывается, как разница между фактически начисленной работнику учреждения заработной платой (без учета компенсационных) за текущий месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в текущем месяце.
- 10.3. С доплаты удерживается налог на доходы физического лица, а также иные удержания в соответствии с законодательством и (или) заявления работника учреждения. На сумму начисленной доплаты начисляются страховые взносы в соответствии с законодательством РФ. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.
- 10.4. Доплата работникам учреждения производится из фонда надбавок и доплат на основании приказа учреждения и (или) общего фонда экономии заработной платы Учреждения.
- 10.5. Оклад с учетом доплаты выплачивается работникам образовательного учреждения начиная с даты, когда вступило в силу новое значение минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

11. Дополнительные меры социальной поддержки

- 11.1. Педагогическим работникам, а также молодым специалистам учреждения производятся дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с главой 9 Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».
- 11.2. Ежемесячная денежная выплата к должностному окладу молодым специалистам в зависимости от уровня образования производится за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности, из фонда надбавок и доплат.

12. Заключительные положения

- 12.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника образовательного учреждения, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.
- 12.2. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 12.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

- 12.4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения и согласовывается с главой администрации Кировского района Санкт-Петербурга.
- 12.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.
На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.
- 12.6. Общее собрание работников обсуждает проект Положения об оплате труда работников ДООУ, далее Положение утверждается Советом ДООУ с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации ДООУ и заведующим ДООУ.
- 12.7. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом заведующего ДООУ.
- 12.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации ДООУ, обсуждаются на Общем собрании работников ДООУ, принимаются решением Совета ДООУ, утверждаются приказом заведующего ДООУ.

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты, в том числе педагогические работники (молодой специалист)	Служащие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры)	1,6	1,6	1,6
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Магистр» или «Дипломированный специалист»	1,5	1,5	1,5
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,4	1,4	1,4

		Среднее специальное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
		Среднее профессиональное (служащий), начальное профессиональное	1,28	1,28	1,28
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1	1	1
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	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	0,1
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 (для молодых специалистов)	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,05		
2.2	Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного	1. Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля		0,15	
		2. Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего		0,2	

образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры	образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации			
	3. Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу начального общего образования		0,2	
	4. Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ		0,2	
	5. <u>Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:</u> – педагогическим работникам ОО с высшим образованием «магистр», «специалист»; – педагогическим работникам ОО с высшим образованием		0,01 0,01	

		по квалификации «бакалавр»; – педагогическим работникам ОО со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена; – педагогическим работникам ОО со средним (полным) общим образованием.		0,01	
				0,011	
2.3	Коэффициент квалификации	<u>Квалификационная категория:</u> – высшая категория – первая категория	0,35 0,20	0,35 0,20	
		<u>За учёную степень:</u> – доктор наук – кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	
		<u>Почётные звания Российской Федерации, СССР:</u> – "Народный..." – "Заслуженный..."	0,40 0,30	0,40 0,30	0,40 0,30
		Почётные спортивные звания Российской Федерации, СССР			
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	<u>Группа 1</u> Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,80 0,60 0,40		
		<u>Группа 2</u> Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,60 0,40 0,30		

		<u>Группа 3</u> Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,55 0,35 0,25		
		<u>Группа 4</u> Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,50 0,30 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		

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый
для расчёта ставок специалистов и служащих**

Документовед

Требования к квалификации	Размер коэффициента квалификации
Документовед 1 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа 2 категории не менее 3 лет	0,2
Документовед 2 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет	0,15
Документовед: высшее профессиональное образование без предъявлений к стажу работы.	

**Объемные показатели,
характеризующие 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**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчёта	Количество баллов
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Количество воспитанников в дошкольных образовательных организациях	За каждого воспитанника	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые две группы	15
4	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5	Наличие воспитанников, находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
6	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
7	Наличие воспитанников в дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого воспитанника	0,5

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников

Тарифная сетка по оплате труда рабочих
государственных учреждений Санкт-Петербурга
и повышающие коэффициента для расчёта их ставок (окладов)

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

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников

Коэффициент квалификации,
устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих
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

Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный»...	0,3
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

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

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
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 учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы

Предельный уровень
соотношения средней заработной платы руководителя
государственной образовательной организации Санкт-Петербурга
и средней заработной платы работников
указанной государственной образовательной организации Санкт-Петербурга,
за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга
дополнительного образования детей
и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Предельный уровень
Группа 1	В кратности 6
Группа 2	В кратности 5
Группа 3	В кратности 4
Группа 4	В кратности 3