

**Принято**

на общем собрании работников  
ГБДОУ детского сада № 71  
Кировского района Санкт-Петербурга  
19 апреля 2023 г.

**От работников:**

Председатель ППО ГБДОУ детского сада № 71  
Кировского района Санкт-Петербурга  
С.В. Горбачевская  
19 апреля 2023 г.

**От работодателя:**

Заведующий ГБДОУ детского сада № 71  
Кировского района Санкт-Петербурга

Л.В. Устюгова  
19 апреля 2023 г.

**Приложение № 8 к Коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ****ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 71 Кировского района Санкт-Петербурга, образовательное учреждение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в редакции Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 №904-186, от 24.04.2018 №218-45),
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08. 04. 2016 № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- 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 06.10.2017 г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256» (с внесенными изменениями);
- распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2019 №2743-р «О внесении дополнений и изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 4 октября 2016 года N 202-р «О внесении изменения в распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 15.10.2014 N 183-р»;
- распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 15 октября 2014 года N 183-р «Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений служб заказчика администраций районов Санкт-Петербурга (с изменениями на 4 октября 2016 года);
- распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1996-р «Об утверждении рекомендаций по применению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н),
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- 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»;
- распоряжением Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;
- распоряжениями администрации Кировского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Кировского района Санкт-Петербурга;
- Уставом ГБДОУ детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга;
- Коллективным договором между администрацией ГБДОУ детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения;
- согласованием главы администрации Кировского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Кировского района Санкт-Петербурга;

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01.01.2023 г.;

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского 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 ГБДОУ детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга 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 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»;

1.7. 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 трудозатраты 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 образовательного учреждения, мотивированным мнением первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, приказом по образовательному учреждению.

## 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 (воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре);
- прочие категории педагогических работников образовательного учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (заведующий образовательного учреждения, заведующий хозяйством);
- специалистов и служащих образовательного учреждения (старший специалист по закупкам, делопроизводитель, помощники воспитателей);
- рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, уборщики территории, повара и др.).

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.

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.

2.5. 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.

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

### 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:  
руководители
- Руководители 2-го уровня:  
заместители руководителя
- Руководители 3-го уровня:  
Руководители структурных подразделений.

Исчисляется по формуле:

$$\text{ДОрук} = \text{Бо} + \text{Бох К3} + \text{Бох К4} + \text{Бох К5} + \text{Бох К6},$$

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 руководителя ГБДОУ детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга, утвержденных администрацией Кировского района Санкт-Петербурга и объемным показателям, характеризующим масштаб управления государственными образовательными учреждениями согласно приложениям 3,4 к настоящему Положению.

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

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

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.

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

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

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.

### 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, 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, 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 учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (количества часов преподавания предмета в неделю).

4.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный 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 (приложения 1, 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 устанавливается ежегодно на каждый учебный год 1 сентября, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

4.6. При невыполнении по независящим от педагогического работника 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, сокращения количества групп.

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. 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.

4.12. 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.

4.13. 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;
- изменении группы учреждения по оплате труда руководителя.

4.14. 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.

4.15. 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.

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

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

- за 36 часов в неделю:
  - воспитателям;
- за 30 часов в неделю:
  - инструктору по физической культуре;
- за 24 часа в неделю:
  - музыкальному руководителю;

за 20 часов в неделю:

- учителю-логопеду.

## 6.2. Ненормируемая часть рабочего времени

6.2.1. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат.

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

6.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

## 7. Формирование и распределение Фонда надбавок и доплат

7.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсирующего 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:

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

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

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

7.3. Оплата труда работников ГБДОУ детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсирующего 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. ГБДОУ детский сад № 71 Кировского района Санкт-Петербурга самостоятельно определяет размеры выплат компенсирующего 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 компенсирующего 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.

7.6. **К выплатам компенсирующего 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;
- иные доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- материальная помощь.

7.7. Доплаты компенсирующего характера устанавливаются к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения в пределах ФНД, 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 компенсирующего 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 образовательного учреждения 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), 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 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;

#### 7.14. Компенсирующие доплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работника

Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, устанавливается компенсирующая 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 ФНД и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного

учреждения детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга», а также в трудовом договоре с работником.

**7.15. 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 заработной платы.

7.16. Надбавка устанавливается работникам, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

7.17. 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.

7.18. Порядок установления стимулирующих надбавок определяется локальным актом образовательного учреждения «Положение о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга».

7.19. Отчетный период для расчета компенсирующих выплат:

- ежемесячно

Отчетный период для расчета стимулирующих надбавок:

- ежемесячно

## **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 образовательного учреждения.

8.2. 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 дошкольного работника, 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 обучения, 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 образовательного учреждения, 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 групп и помещений собственными силами.**

- 8.3. Премииальные выплаты работникам образовательного учреждения производятся из средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.
- 8.4. Размеры и основания премирования определяются образовательным учреждением и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения «Положение о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга».

## **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 организации 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 директором образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.
- 9.4. Материальная помощь выплачивается только из средств фонда экономии заработной платы ГБДОУ детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга.

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

- 10.1. Месячная заработная плата работников ГБДОУ детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга 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 компенсирующих и стимулирующих выплат) 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.
- 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 согласовывается с главой администрации Кировского района и утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного образовательного учреждения.

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 ГБДОУ детского сада № 71 Кировского района Санкт-Петербурга, далее Положение утверждается руководителем ГБДОУ детского сада № 71 с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

12.7. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом заведующего образовательного учреждения.

12.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, обсуждаются на Общем собрании работников ГБДОУ детского сада № 71, утверждаются приказом заведующего образовательного учреждения.

### 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**

N 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
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
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
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
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	1. Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу-образовательную программу дошкольного образования		0,20	
		2. Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ		0,20	
		3. Педагогические работники, реализующего основную общеобразовательную программу-образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу		0,60	
		4. Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ.			0,30
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	-
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	-
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде *	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

- Отнесение к группе по коэффициенту масштаба управления определяется по объемным показателям согласно Приложению № 4 Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в редакции от 25.12.2015 № 904-186)

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

1. Старший специалист по закупкам:

Требования к квалификации	Размер коэффициента квалификации
высшее образование	1,5
среднее специальное образование	1,3

2. Делопроизводитель.

Требования к квалификации	Размер коэффициента квалификации
высшее профессиональное образование	1,28
среднее специальное образование	1,04
Среднее образование (основное).	1,0

**Группы  
по оплате труда руководителей государственных  
образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных  
образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных  
государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры**

N п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

**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 расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	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 при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
5	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15
6	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих**

ГУ СПб и повышающие коэффициенты для расчета 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



**Коэффициент квалификации,  
устанавливаемый для расчета 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 сфере культуры**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			
		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			
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

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

№ 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 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**

№ 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