

Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад №75 комбинированного вида
Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад №75
Приморского района
Санкт Петербурга
Протокол от 30.08.2019 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 02.09.2019 № 140
Заведующий [подпись] Е.А.Васильева



МНЕНИЕ УЧТЕНО

Председатель ПК
[подпись] Агафонова Л.Т.
« 30 » 08 20 19

**Положение
О системе оплаты труда работников**

Санкт-Петербург
2019

Положение о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 75 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее -Федеральный закон);
- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (далее-Закон) (в ред. от 25 декабря 2015г);
- Постановлением Правительство Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 06 декабря 2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 г. № 458 О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга то 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».

в целях установления особенностей оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №75 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее - ДОУ)

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в ДОУ.

1.3. В положении применяются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра 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;

- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга

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

- **фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату

работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда;

- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

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

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

- **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 труд без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Оплата труда работников образовательной организации, 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, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Образовательная организация 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).

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

1.7. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены 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».

1.8. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена в Приложении №3 к Методическим рекомендациям к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2. Формирование фонда должностных окладов работников

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категории руководители, служащие, специалисты определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

2.3. Базовый оклад работников занимающих должности, относящиеся к категории руководители, служащие, специалисты определяется и исчисляется по формуле:

$$Bo = B \cdot K1$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

K1- базовый коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель K1 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие *
1. Базовый коэффициент					
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

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

Лицам, имеющим выданный до 01 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

2.3. Повышающие коэффициенты

K2- коэффициент стажа работы;

K3- коэффициент специфики работы;

K4- коэффициент квалификации;

К5- коэффициент масштаба управления;

К6- коэффициент уровня управления.

2.3.1. Коэффициент стажа (К2)

. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.) Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения на основании которых выдана справка о работе. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих устанавливается семь групп по стажу работы.

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

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 *	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15*	0,15
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05*	0,05

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет 0,33- педагогическим работникам – молодым специалистам, отвечающим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы;

- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет- 0,15- устанавливается молодым специалистам (за исключением педагогических работников)- работникам образовательных организаций, п.2.11 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет- 0,05- устанавливается специалистам и служащим, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга и п.2.11 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.3.2. Коэффициент специфики работы (К3)

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам ДОУ руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения согласно таблице:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К3	Коэффициент специфики работы	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	от 0 до 1,50	0,20	0,15
		Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,60	Не учитывается
		Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30
		Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеразвивающие программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	Не учитывается	0,50	Не учитывается

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

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

2.3.3. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об

утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный) и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К4	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
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со ст.3 Закона Санкт-Петербурга от 10.10.2005 №531-74 (с изменениями от 25.12.2015 №904-186).

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами РФ.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3.4. Коэффициент масштаба управления (К5)

Коэффициент масштаба управления К5 устанавливается работникам, относящихся к категории «Руководитель».

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группой по оплате труда руководителей государственного образовательного учреждения;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательным учреждением.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственным образовательным учреждением:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год исполнительным органом государственной власти Санкт –Петербурга в ведении, которого находится образовательная организация в соответствии с установленным им порядком и на

основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

Группы по оплате труда руководителей государственного образовательного учреждения:

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Конкретный показатель К5 масштаба управления для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководители»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 2	
		Уровень 1 – руководитель образовательного учреждения	0,60
		Уровень 2 – заместитель руководителя (зам.зав по АХР)	0,40
		Уровень 3 - руководитель структурного подразделения (шеф-повар, заведующий хозяйством)	0,30

2.3.5. Коэффициент уровня управления (К6)

Коэффициент уровня управления К6 устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель» согласно таблице:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководители»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 – руководитель образовательного учреждения	0,70
		Уровень 2 – заместитель руководителя (зам.зав по АХР)	0,50
		Уровень 3 - руководитель структурного подразделения (шеф-повар, заведующий хозяйством)	0,30

3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

3.1.1 Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

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

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

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

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

где:

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

B- размер базовой единицы;

Tk- тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице.

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

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

3.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

3.2.1.Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующий повышающий коэффициент
коэффициент квалификации.

Повышающий коэффициент, устанавливается исходя из условий труда - квалификации (коэффициент квалификации).

3.2.2. Высококвалифицированным рабочим государственных организаций 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 организаций Санкт – Петербурга в соответствии со статьей 4 Закона.

3.2.3.Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

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

где:

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

B - размер базовой единицы;

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

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

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

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

При этом в случае наличия у рабочего государственной образовательной организации Санкт- Петербурга почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов в соответствии со статьей 4 Закона.

4. Схема расчета должностных окладов

4.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» -О рук.

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$$Bo = B * K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K1- коэффициент уровня образования.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя.

Для определения размера должностного оклада руководителя применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

Должностной оклад исчисляется:

$$\text{Орук.} = Bo + Bo * K3 + Bo * K4 + Bo * K5 + Bo * K6,$$

где:

Орук- размер должностного оклада руководителя;

Bo- величина базового оклада;

K3-коэффициент специфики работы;

K4- коэффициент квалификации работы;

K5- коэффициент масштаба управления;

K6- коэффициент уровня управления.

K1 - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категории работников «Руководители»
1. Базовый коэффициент			
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
		Среднее общее образование	1,04
Основное общее образование	1,00		

Коэффициент специфики работы -К3

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Руководителю ДОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада устанавливаются по решению Администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категории работников «Руководитель»
К3	Коэффициент специфики работы	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15

Коэффициент квалификации –К4

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категории работников «Руководители»
К4	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:	
		высшая категория	0,35
		первая категория	0,20
		вторая категория	0,15
		За ученую степень:	
		доктор наук	0,40
		кандидат наук	0,35
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:	
		"Народный..."	0,40
		"Заслуженный..."	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15		

Коэффициент масштаба управления - К5

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководители»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 2	
		Уровень 1 – руководитель образовательного учреждения	0,60
		Уровень 2 – заместитель руководителя (зам.зав по АХР)	0,40
		Уровень 3 - руководитель структурного подразделения(шеф-повар, заведующий хозяйством)	0,30

Коэффициент уровня управления – К6

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководители»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 – руководитель образовательного учреждения	0,70
		Уровень 2 – заместитель руководителя (зам.зав по АХР)	0,50
		Уровень 3 - руководитель структурного подразделения (шеф-повар, заведующий хозяйством)	0,30

4.2. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - О рук- уровень 2 (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе)

Базовый оклад руководителя 2 уровня является составной частью должностного оклада руководителя 2 уровня и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K1- коэффициент уровня образования.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя-2 уровень.

Для определения размера должностного оклада руководителя 2 уровня применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

Должностной оклад исчисляется:

$$\text{Орук.} = Bo + Bo * K4 + Bo * K5 + Bo * K6,$$

где:

Орук- размер должностного оклада руководителя;

Bo- величина базового оклада;

K4- коэффициент квалификации работы;

K5- коэффициент масштаба управления;

K6- коэффициент уровня управления.

4.3. Должностной оклад работника категории «Руководитель» -О рук.- уровень3 (шеф-повар, заведующий хозяйством)

Базовый оклад руководителя 3 уровня является составной частью должностного оклада руководителя 3 уровня и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K1- коэффициент уровня образования.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя- 3 уровень.

Для определения размера должностного оклада руководителя 3 уровня применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

Должностной оклад исчисляется:

$$\text{Орук.} = Bo + Bo * K5 + Bo * K6,$$

где:

Орук- размер должностного оклада руководителя;

Bo- величина базового оклада;

K5- коэффициент масштаба управления;

K6- коэффициент уровня управления.

4.4. Должностной оклад работника категории «Специалист»- О спец.

Базовый оклад является составной частью должностного оклада специалиста и определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K1- коэффициент уровня образования (устанавливается исходя из уровня образования специалиста)

Повышающие коэффициенты к базовому окладу .

Для определения размера должностного оклада специалиста применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы (общий стаж работы по занимаемой должности);

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

Должностной оклад исчисляется:

$$O \text{ спец.} = Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4,$$

где:

O спец. - размер должностного оклада служащего

Bo- величина базового оклада

K2- коэффициент стажа работы (общий стаж работы по занимаемой должности);

K3- коэффициент специфики работы;

K4- коэффициент квалификации

4.5. Должностной оклад работника категории «Служащий» -Осл.

Базовый оклад является составной частью должностного оклада служащего и определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада ;

B - размер базовой единицы;

K1- коэффициент уровня образования (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);

Повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Для определения размера должностного оклада служащего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы (общий стаж работы по занимаемой должности);

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Должностной оклад исчисляется:

$$O \text{ сл} = Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4,$$

где:

O сл. - размер должностного оклада служащего

Bo- величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);

K2- коэффициент стажа (общий стаж работы по занимаемой должности)

K3- коэффициент специфики

K4- коэффициент квалификации работника (если есть почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде)

4.6. Должностной оклад работника категории «Рабочий»- О раб.

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации отнесенных к профессиям рабочих (далее- рабочие) определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B * T_k,$$

где:

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

B- размер базовой единицы

Tk- тарифный коэффициент

Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B * T_k + B * K_k,$$

где:

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

B - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент;

Kk- коэффициент квалификации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

5. Порядок отнесения к группам по оплате труда

Группы по оплате труда руководителей образовательного учреждения, определяется не чаще одного раза в год администрацией Приморского района Санкт-Петербурга в соответствии с установленным порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательной организацией.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1 Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательного учреждения состоит из:

фонда должностных окладов (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих (далее - ФС);

фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

6.2. При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

6.3. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

6.4. При формировании ФДО по вакантным должностям, также необходимо учитывать коэффициент специфики работы.

7. Формирование фонда надбавок и доплат

7.1. Размер фонда надбавок и доплат ДООУ определяется Администрацией Приморского района Санкт-Петербурга в процентном отношении к фонду оплаты труда.

7.2. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ДООУ самостоятельно в соответствии с положением «О материальном стимулировании работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 75 Приморского района Санкт-Петербурга».

7.3. Руководителю ДООУ доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

8. Соотношение средней заработной платы

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственной образовательной организации и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения устанавливается согласно постановлению «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 №256, приложение N 7

N п/п	Группы по оплате труда руководителей	Предельный уровень
1	Группа 2	В кратности 5

9. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

9.1. Работникам образовательной организации, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее-выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям (молодые специалисты):

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственной организации Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

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

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

**Постановление «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 №256, приложение N9*

9.2. Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу.

10. Тарификация работников и порядок проведения

10.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее- тарификация).

Тарификация осуществляется на основании:

- ТК РФ, ст.129;
- «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761н ;
- Постановления Минтруда РФ от 05.03.2004 №30 "Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих»;
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 (с изменениями на 25.12.2015 № 904-186) «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию от 06 декабря 2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256».
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 г. № 458 О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга то 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».

10.2. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках.

10.3.Сроки проведения тарификации устанавливаются заведующим учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

10.4.При проведении тарификации применяются действующие нормативно-правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

11. Штатное расписание

11.1. Штатное расписание составляется по форме утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

11.2. Штатное расписание утверждается приказом заведующего и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих.