

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 12 комбинированного вида Красносельского района
Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО Общим собранием работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга Протокол от 29.08.2025 № 4	УТВЕРЖДЕНО Приказом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №12 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга от 29.08.2025 № 178 - ахд
--	---

Мотивированное мнение профсоюзного
комитета первичной профсоюзной организации учтено
« 29 » 08 2025 г. протокол № 9
_____ Т.А. Васильева

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №12
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

г. Санкт-Петербург

2025 год

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Детский Сад №12 Комбинированного Вида Красносельского Района
Санкт-Петербурга, ГБДОУ, Скачкова Алла Викторовна

26.01.26 18:04 (MSK)

Простая подпись

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №12 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее- Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №12 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее-учреждение)

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с дополнениями и изменениями), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016г.N 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" (с изменениями и дополнениями), распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 г. N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256"(с дополнениями и изменениями), Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 года N 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»

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

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

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

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

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

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

- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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

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

- **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего

времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и(или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением.

1.5. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих предусмотренной данным Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. Лицам, имеющим выданный до 1 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.

1.10. 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).

1.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления (коэффициент уровня управления), в размере согласно данному Положению.

1.12. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

1.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016г. N 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".

1.14. 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.

1.15. Для определения размера должностного оклада руководителей учреждения и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.16. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам – работникам учреждения, за исключением руководителей, отвечающим 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 учреждении по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

1.18. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

1.19. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно настоящего Положения.

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Положения.

1.21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, 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 п.1.20, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в настоящем Положении. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.22. Профессии рабочих 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.

1.23. Высококвалифицированным рабочим, 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.

1.24. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

1.25. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.26. Фонд оплаты труда работников 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.

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

1.28. При формировании ФДО работников учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2/2 и приложением 5/2 к настоящему Положению и коэффициент стажа работы 0,05 по должностям специалистов (служащих).

1.29. Размер ФНД определяется распорядительным документом главы Администрации района.

1.30. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, экономии фонда оплаты труда, фонда надбавок и доплат.

Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным ставкам направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.31. Перечень и порядок выплат, осуществляемых в стимулирующей части фонда оплаты труда учреждение, определяет самостоятельно, в соответствии с настоящим Положением.

1.32. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 12-го (зарплата в следующем за отработанным месяце) и 27-го (аванс) числа каждого месяца. Размер аванса устанавливается с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненную работу) и минимальный размер аванса должен быть не ниже тарифной ставки сотрудника за отработанное время. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается накануне этих дней. Денежные средства перечисляются на личную карту работника.

1.33. Ежемесячно каждому - работнику выдается расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

1.34. Премии по результатам труда, доплаты, надбавки, материальная помощь выплачиваются вместе с заработной платой или авансом.

1.35. Штатная численность работников учреждения определяется на основании Методики определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга.

1.36. Штатное расписание учреждения формируется в зависимости от типа (вида) учреждения, категории и групп (подгрупп) должностей.

1.37. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждения.

1.38. При составлении штатного расписания в пределах тарифного фонда возможна замена одной должности или профессии на другую, предусмотренную единым классификатором должностей и профессий.

1.39. На основе штатного расписания учреждения составляется тарификационный список сотрудников учреждения. Тарификационный список утверждается тарификационной комиссией учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49
----------------------	------	------	------	------	-----	------	------	------

ПРИЛОЖЕНИЕ 2/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 2	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 3	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 4	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 5	от 0 до 0,80
	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
	Коэффициент квалификации	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
	Коэффициент квалификации	Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливается согласно приложению N 1/2.

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам устанавливается согласно приложению N 2/2 руководителем образовательного учреждения с учетом мнения коллегиального органа учреждения или мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением N 1/2 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; 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; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей согласно приложения N 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления согласно приложению N 4/2.

2.5. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации учетом мнения коллегиального органа учреждения или мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению N 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению N 6/2.

2.7. Учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным 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 и стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными нормативными актами, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных Комитетом образования Санкт-Петербурга.

2.8. Руководителю учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

2.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается согласно приложения N 7/2.

2.10. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно приложения N 8/2

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СХЕМА РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководите ли	Специал исты	Служащ ие
1	2	3	4	5	6
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании	1,6	1,6	1,6

		соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием			
		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
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
кандидат наук	0,35	0,35			

		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ СЛУЖАЩИМ И
СПЕЦИАЛИСТАМ**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
	Дошкольные образовательные организации:	

1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
6	Педагогическим работникам	0,01-0,02
7	Работникам, оказывающим логопедическую помощь воспитанникам, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

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	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ
УЧРЕЖДЕНИЯМИ, НАХОДЯЩИМИСЯ В ВЕДЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/ п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования детей	За каждого обучающегося	0,3
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных учреждений	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп: до 5 групп 6 и более групп	10 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие до 3 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	10 30
8	Наличие в государственном образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных учреждениях	За каждого дополнительно	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных	За каждый класс	10

	классов		
11	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	15
12	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
13	Наличие автотранспортных средств на балансе государственного образовательного учреждения	За каждую единицу	3, но не более 20
14	Наличие собственной котельной и других сооружений	За каждый вид	20
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	1
17	Наличие обучающихся в образовательных учреждениях, 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), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	1
18	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных учреждениях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	20

Дополнительные показатели			
19	Организация обучения на дому по медицинским показаниям, семейного образования	За каждого обучающегося	0,5
20	Наличие экспериментальной площадки в образовательном учреждении различного уровня: - городская - федеральная	За каждый указанный вид	15 20
21	Наличие лаборатории в образовательном учреждении	За указанный вид	15
22	Организация вариативных форм психолого-педагогической и (или) коррекционно-развивающей помощи детям с ограниченными возможностями здоровья (службы ранней помощи, центры сопровождения ребенка и др.)	За каждый вид	10, но не более 20
23	Организация консультативной работы для родителей детей, не являющихся воспитанниками дошкольного образовательного учреждения, по психолого-педагогической и (или) коррекционной помощи (в рамках уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения)	До 100 человек Свыше 100 человек	10 20
24	Организация работы логопедических пунктов в образовательных учреждениях	За указанный вид	20
25	Наличие структурных подразделений: - отделение дополнительного образования детей, - школьный спортивный клуб	За каждое указанное структурное подразделение	20 10
26	Наличие в учреждениях: залов боевой славы, музея, имеющего государственную аттестацию	За каждый указанный вид	5 10
27	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе спортивного зала, тренажерного зала, зала ЛФК, кабинета массажа, физиотерапии, фитотерапии, ингалятория и др. кабинетов физкультурно-оздоровительного назначения	За каждый вид	15
28	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе музыкального зала, актового зала	За каждый вид	15
29	Наличие собственного оборудованного процедурного кабинета, изолятора, пищеблока,	За каждый вид	10 10 20

	прачечной		20
30	Наличие и использование в образовательном процессе оборудованных мастерских, кабинетов домоводства	За каждый вид, не более	5 20
31	Наличие и использование логопедических, дефектологических кабинетов, кабинета педагога-психолога, комнаты психологической разгрузки	За каждый вид, не более	5 20
32	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе кабинетов робототехники; кабинетов, оснащенных нанотехническими средствами	За указанный вид	10
33	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе автогородка	За указанный вид	20
34	Наличие и использование лифтового оборудования	За указанный вид	20
35	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях аппаратного обеспечения информационно-образовательных технологий (интерактивная доска, система голосования, интерактивные планшеты, мультифункциональное устройство, оптико-акустический контролер уровня шума, документ-камера и др.)	До 5 единиц свыше 5 единиц	10 20
36	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях оборудования: видеоконференц-связь (ВКС), интерактивный пол, интерактивный стол, комплект из 6 микрофонов, анимация Zu3d, Moway+Scratch (Робототехника) и др.	За каждый вид	5, но не более 20
37	Наличие в образовательном учреждении систем, обеспечивающих безопасность пребывания участников образовательного процесса и др. и сохранность имущества учреждения (видеонаблюдение (домофон)	За указанный вид	20
38	Наличие на участке дошкольных образовательных учреждений оборудованных и используемых в образовательном процессе прогулочных площадок	Учреждения мощностью до 5 групп 6 и более групп	10 20
39	Наличие и использование в образовательном процессе парников, теплиц	За каждую единицу	5
40	Учреждения (группы), расположенные не в	За указанный вид	20

	типовых, приспособленных зданиях		
41	Образовательные учреждения, работающие со штатной численностью работников менее 50 штатных единиц	За наличие: менее 50 штатных единиц в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования; менее 35 штатных единиц в дошкольных образовательных учреждениях	20 20
42	Наличие в дошкольных образовательных учреждениях (группах) воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	1

ПРИЛОЖЕНИЕ N 5/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОЧИХ**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ N 6/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

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

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И СРЕДНЕЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

Пределный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников устанавливается в соответствии Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 "О мерах по реализации Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

N 8/2

**К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников учреждения, 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.

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

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Учредителя.

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя

3.3. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

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

3.5. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

3.7. 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.

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

3.8. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3/2 к настоящему Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4/2 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 + \text{Бо} \times \text{К}_5 + \text{Бо} \times \text{К}_6 ,$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

- K_3 - коэффициент специфики работы;
 K_4 - коэффициент квалификации;
 K_5 - коэффициент масштаба управления;
 K_6 - коэффициент уровня управления.

3.11. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$$Bo = B \times K ,$$

где:

Bo - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1/2 к настоящему Положению.

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

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1/2 к настоящему Положению.

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

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

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

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1/2 в размере 0,33, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

3.14. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

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

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 6 приложения 2/2, устанавливается по основному месту работы.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;

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

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

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

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

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

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

3.15. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2.

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.

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).

3.16. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

$O_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста;

B_0 - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4 ,$$

где:

O_c - размер должностного оклада служащего;

B_o - величина базового оклада (2);

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

3.17. 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 1/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

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

где:

$T_c(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

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.

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

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2/1, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

3.19. 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).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

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.

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:

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

где:

Тс(о)- размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2/1;

Кс - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5/2;

Кк - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6/2.

3.20. 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 так далее). 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.

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

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

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

При формировании ФДО работников учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2/2 и приложением 5/2 к настоящему Положению.

4.2. Размер ФНД определяется распоряжением главы Администрации района.

4.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, экономии фонда оплаты труда, фонда надбавок и доплат.

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в Образовательном учреждении создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

4.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и непедагогических работников учреждения.

В состав Комиссии входит представитель первичной профсоюзной организации учреждения.

Заведующий учреждением членом Комиссии не является.

Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом.

4.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений заведующего образовательного учреждения об установлении работникам учреждения доплат, надбавок;

- оценка эффективности и результативности деятельности работников, на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

Периодичность заседания Комиссии: не реже одного раза в квартал.

4.7. На основании протокола заседания Комиссии, заведующий принимает решение и издает приказ о назначении и размере выплат надбавок и доплат.

4.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также настоящим Положением.

4.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему учреждению устанавливаются приказом главы администрации района.

4.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

4.10.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.10.2. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.

4.10.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – **5 (пять) процентов от должностного оклада.**

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.10.4. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы

4.10.5. Доплаты до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге.

Доплаты до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге.	От 1 копейки до разницы между должностным окладом и минимальной заработной платой	Выплачивается ежемесячно
--	---	--------------------------

4.11. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

4.11.1. Выполнение дополнительной работы поручается работнику путем заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемому на срок необходимости выполнения дополнительной работы.

4.11.2. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.11.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

Конкретный размер доплаты устанавливается индивидуально трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) работника.

4.11.4. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;
- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты.
- в связи изменением размера ФНД в соответствии с распоряжением главы Администрации района.

4.11.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников и устанавливается в пределах ФНД, определенных распоряжением главы Администрации района:

Таблица

	Вид работ	Категория работников	Размер в фиксированной сумме, или% к должностному окладу (тарифной ставке)	Период на который устанавливается доплата
1.	-Ведение дополнительной учетной, финансовой документации: - табеля учета рабочего времени	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	500 руб.	ежемесячно
2.	-административное дежурство	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	1000 руб.	ежемесячно
3.	-За ведение электронных баз учреждения (параграф, транспортная база и т.д.)	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	3000 руб.	ежемесячно
4.	За ведение документации по гражданской обороне	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	500 руб.	ежемесячно
5.	За ведение документации по пожарной безопасности	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	500 руб.	ежемесячно

6.	За ведение документации по организации воинского учета	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	1000 руб.	На срок выполнения.
7.	Организация работы по оформлению компенсации части родительской платы	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	1000 руб.	ежемесячно
8.	Организация работы сайта учреждения	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы или отсутствие данного критерия эффективности у назначенного лица.	5 000 руб.	ежемесячно
9.	За совмещение профессий (должностей)	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	До 100%	На срок выполнения.
10.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы или сверх установленной нормы часов по нагрузке, определенной трудовым договором	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	До 100%	На срок выполнения.
11.	За увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания	Назначенное лицо при отсутствии штатной единицы	До 100%	На срок выполнения.

Такого вида доплаты могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, полугодие);
- на неопределенный период;
- по конечному результату выполненной работы.

4.11.6. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, указанных в подпунктах 1-8 п. 4.11.5., определяется Комиссией по материальному стимулированию в зависимости от объема дополнительной работы в денежном эквиваленте и оформляется приказом.

4.11.7. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, указанных в подпунктах 9-11 п. 4.11.5., определяется в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении и оформляется приказом.

4.12. Надбавки стимулирующего характера.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

4.12.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за квартал по показателям и критериям эффективности деятельности:

4.12.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе – надбавка) устанавливается для педагогических работников согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда, в государственных (муниципальных) учреждениях.

4.12.1.2. Надбавка устанавливается педагогическим работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности педагогических работников за

отчетный период. Критерии эффективности разрабатываются коллективом и являются составной частью данного Положения. (Приложение 1 Показатели эффективности труда педагогических работников)

4.12.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается приказом руководителя ежегодно.

4.12.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию (далее - Комиссия) не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности педагогический работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «средний балл» для установления стимулирующих выплат. Показатель учитывается только при наличии подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.12.1.6. Показатели и критерии сдается педагогическим работником в Комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.7. Комиссия рассматривает представленные показатели и критерии эффективности, и формирует «средний балл» для установления стимулирующих выплат для каждого педагогического работника.

4.12.1.8. Основанием для изменения Комиссией «среднего балла» для установления стимулирующих выплат, представленного педагогическим работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.12.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных педагогическими работниками.

«Цена» одного балла утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

4.12.1.10. Размер стимулирующих надбавок не зависит от стажа, квалификации и нагрузки педагогического работника.

4.12.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

4.12.1.12. Назначенная педагогическому работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки его деятельности в течение данного периода.

4.12.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности педагогических работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.12.1.14. В случае несогласия с размером «среднего балла» для установления стимулирующих выплат, педагогический работник может подать соответствующее письменное заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решение о размере «среднего балла» для установления стимулирующих выплат.

В дальнейшем решение Комиссии педагогическим работником может быть обжаловано в Комиссией по рассмотрению трудовых споров или в суде.

4.12.1.15. Для непедagogических работников стимулирующая надбавка устанавливается в порядке, установленном для педагогических работников, исходя из имеющегося фонда стимулирующей части заработной платы.

4.12.1.16. Для оценивания эффективности и результатов деятельности непедагогический работник заполняет карту самоанализа эффективности деятельности, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении и предоставляет в Комиссию по материальному стимулированию. (Приложение 2 Показатели эффективности труда непедагогических работников)

4.12.1.17. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

4.12.1.18. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.12.1.19. Вновь поступившим на работу в учреждение работникам надбавки в соответствии с эффективными показателями и критериями эффективности деятельности устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по материальному стимулированию только по тем критериям, где могут быть предъявлены индикаторы критерия.

4.12.1.20. Надбавки к должностному окладу руководителя учреждения за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются распорядительным актом администрации Красносельского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение.

5.2. Установлением премиальных выплат работникам учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности учреждения;
- повышение качества работы работников учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

5.3. В учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников всего учреждения.

5.4. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы учреждения за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.5. На премиальные выплаты работникам направляются средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

5.6. Предложения о премировании педагогических работников учреждения вносит Комиссия и (или) руководитель учреждения.

5.7. Предложения о премировании непедагогических работников учреждения вносит заместитель заведующего по АХР и (или) руководитель учреждения, рабочим является мнение.

5.8. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам учреждения принимает руководитель учреждения и оформляет свое решение приказом.

5.9. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

5.10. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

5.11. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.12. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 марта, Юбилей учреждения, Новый год);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70, 75);

- по основаниям, указанным в п. 5.15 настоящего Положения.

5.13. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается с учетом личного вклада в деятельность учреждения и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

5.14. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, а также при наличии дисциплинарных взысканий, премия не выплачивается.

5.15. Основаниями премирования работников являются:

Категория работников	Основание премирования	Размер премии
Должностная категория «воспитатель», «Прочие педагогические работники»,	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года	До 20 000 руб.
Педагогические работники	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях районного и городского уровня	До 20 000 руб.
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей, торжественных мероприятий (с учетом уровня проведения - учреждение, микрорайон, район, город)	До 20 000 руб.
Должностная категория «руководитель», ответственное лицо, назначенное по приказу.	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта)	До 20 000 руб.
	Высокое качество выполнение плана контроля, плана воспитательной работы	До 20 000 руб.
	Высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	До 20 000 руб.
	Высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет и т. д.)	До 20 000 руб.
	Высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	До 20 000 руб.
	Высокий уровень организации кампании по комплектованию контингента учреждения	До 20 000 руб.
	Высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности	До 20 000 руб.
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	До 20 000 руб.
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры лицензирования ОУ,	До 20 000 руб.

	проведения централизованных мониторингов и экспертиз	
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	До 10 000 руб.
	Высокий уровень работы с родительской общественностью, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	До 10 000 руб.
Ответственное лицо	Высокий уровень организации питания	До 10 000 руб.
Заместитель заведующего по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации	До 20 000 руб.
	За своевременное проведение конкурсных процедур	До 20 000 руб.
	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	До 20 000 руб.
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	До 20 000 руб.
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 20 000 руб.
	За высокий уровень работы по исполнению договоров	До 20 000 руб.
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 20 000 руб.
	За высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году	До 20 000 руб.
Для категории по должности «МОП»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений учреждения и территории к новому учебному году	До 20 000 руб
	Высокое качество проведения генеральных уборок	До 20 000 руб
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 20 000 руб
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 20 000 руб
	За качественную работу по благоустройству территории	До 20 000 руб
	За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);	До 20 000 руб
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	До 20 000 руб.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и производится в связи с чрезвычайными ситуациями.

6.2. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника при проведении платного лечения;

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя руководителя образовательного учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи, а также приложения копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим по согласованию с председателем выборного представительного органа работников.

6.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения или Комиссией.

6.6. Выплата материальной помощи может производиться на основании приказа руководителя учреждения.

Настоящее Положение доводится до всех работников учреждения под личную роспись в Листе ознакомления.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**Детский Сад №12 Комбинированного Вида Красносельского Района
Санкт-Петербурга, ГБДОУ, Скачкова Алла Викторовна**

26.01.26 18:04 (MSK)

Простая подпись