

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 20 комбинированного вида
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
ГБДОУ № 20
_____ Антонова В.В.

ПРИНЯТО

На заседании Общего собрания
работников
ГБДОУ детского сада № 20
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 4 от 23.03.2021
Председатель Совета
_____ А.В. Туркина

УТВЕРЖДЕНО

приказом
ГБДОУ детского сада № 20
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
№ 11-о от 01.04.2021
Заведующий
_____ А.В. Туркина

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В
ГБДОУ ДЕТСКОГО САДА № 20 КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-
ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург
2021 г.

I. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 20 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее ТК РФ)
 - Закон Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее – Закон),
 - постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее – Постановление № 256),
 - распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», (далее – Распоряжение № 3737-р),
 - распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737р»,
 - постановления Правительства Санкт-Петербурга от 14.12.2015 № 1139 «О внесении изменений в постановления Правительства Санкт-Петербурга о системах оплаты труда работников государственных учреждений»
- и другие нормативно-правовые акты.

1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение) разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы всех категорий работников.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и определяет правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также формирование фонда надбавок и доплат.

1.4. Ответственность за организацию процесса оплаты труда несет руководитель Учреждения.

1.5. Ответственность за правильность начислений и своевременность выплат по оплате труда несет главный бухгалтер Учреждения.

1.6. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования

работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

1.7. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов (тарифных ставок).

1.8. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.9. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников в Учреждении приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Председателем тарификационной комиссии является руководитель Учреждения.

1.10. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе схемами расчетов должностных окладов работников и другими нормативными правовыми актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

1.11. Порядок работы тарификационной комиссии, ответственный за непосредственное составление и оформление тарификационных списков, время заседания комиссии определяются председателем тарификационной комиссии.

1.12. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 01 января и 01 сентября, а также при изменении законодательства и заверяется подписями руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения.

1.13. Тарификационный список заполняется по категориям, по каждой должности (профессии) по каждому адресу в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания Учреждения.

1.14. Вакантные должности (профессии работников) отражаются в тарификационном списке по тем адресам, где они имеются.

1.15. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.16. Порядок стимулирующих и компенсационных выплат Руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ДООУ Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников устанавливается в соответствии с [Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»](#).

1.18. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.19. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем

установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.20. Заработная плата перечисляется на банковскую карту, указанную работником, 10 и 25 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.21. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1.2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы,

причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ размер удержаний из заработной платы, не может превышать 70%. Не допускается удержаний из выплат, на которые в соответствии с Федеральным Законом накладывается взыскание.

1.22. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

1.22.1. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.23. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.24. Нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

В соответствии с частью первой статьи 284 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, что следует из абзаца 6 подпункта 6 пункта 1 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.25. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере: в размере 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 двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию 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.

1.26. В Положении используются следующие основные понятия:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **окладная система оплаты труда** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
- **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;
- **должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессиональной квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.
- **фонд оплаты труда (далее – ФОТ)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. 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** - 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 трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

Дистанционная (удаленная) работа - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Временная дистанционная (удаленная) работа - режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании

трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

Комбинированная дистанционная (удаленная) работа - режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу;

II. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Расчет базового оклада работника образовательной организации

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле: $B_0 = B \times K$, где:

B_0 - размер базового оклада работника; B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к Постановлению N 256.

Таблица 1

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<i>1. Базовый коэффициент - K</i>					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтвержденное дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры стажировки	1,60	1,60	1,60

	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста"	1,50	1,50	1,50
	Высшее образование, подтвержденное дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	По программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
	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 расчете базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

2.2. Применение повышающих коэффициентов

Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

- *K₂* – коэффициент стажа;
- *K₃* – коэффициент специфики работы;
- *K₄* – коэффициент квалификации работника;
- *K₅* – коэффициент масштаба управления;

- K_6 – коэффициент уровня управления.

Показатели повышающих коэффициентов для руководителей, специалистов (служащих) определяются согласно приложению 1 к Постановлению N 256.

Таблица 2

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	<i>Коэффициент стажа работы</i> K_2	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
		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 ²	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет:		0,15 ³	
		Стаж работы от 0 до 2 лет:		0,05	
2.2	<i>Коэффициент квалификации –</i> K_4	Квалификационная категория: высшая категория		0,35	
		первая категория		0,20	
		За ученую степень: доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	

		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	0,40 0,30	0,40 0,30	0,40 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
2.3	<i>Коэффициент масштаба управления - K₅</i>	Группа 1			
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
2.4	<i>Коэффициент уровня управления – K₆</i>	Уровень 1 - руководители	0,70		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

²Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в [статье 3-](#)

[1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».](#)

³Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».](#)

2.3. Расчет должностных окладов руководителей

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.

Должности:

- Руководители 1-го уровня

Руководитель (заведующий) образовательного учреждения

- Руководители 2-го уровня

Заместитель руководителя (заведующего) образовательного учреждения; главные бухгалтер и др.

- Руководители 3-го уровня

Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер.

2.3.1. Коэффициент специфики K_3

Размер коэффициента специфики работы руководителю Учреждения устанавливается Администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга, в ведении которого находится Учреждение.

2.3.2. Коэффициент квалификации K_4

Величина коэффициента квалификации руководителей устанавливается в соответствии с п.2.3 приложения 1 к Постановлению N 256.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за ученую степень и коэффициента за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициента за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения 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, Почетный работник среднего профессионального образования Российской

Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

Согласно Распоряжению № 3737-р 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).

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719-р](#))

2.3.3. Коэффициент масштаба управления K_5

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться: группами по оплате труда руководителей и объемными показателями, характеризующими масштаб управления.

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений определяется не чаще одного раза в год Администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга, в ведении которой находится ОУ, в соответствии с установленным ею порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления.

2.3.4. Коэффициент уровня управления K_6

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5. Приложения 1 к Постановлению N 256.

2.3.5. Должностной оклад руководителя исчисляется по

формуле: $O_{рук} = B_0 + B_0 \times (K_3 + K_4 + K_5 + K_6)$, где:

$O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя;

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба

управления; K_6 - коэффициент уровня

управления.

2.4. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации

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: $B_0 = B \times K$, где:

B_0 - 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 к постановлению N 256 ([см. таблицу 1](#)).

2.4.1. Коэффициент стажа работы *K*₂

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию в соответствии с пунктом 3.2.1. Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, утвержденных распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (далее – Методические рекомендации, утвержденные Распоряжением № 3737-р)», в редакции распоряжения Комитета по образованию от 07.12.2018 № 3473-р. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к Постановлению N 256 ([см. таблицу 2](#)). 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.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга](#), повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

2.4.2. Коэффициент специфики работы *K*₃

Коэффициент специфики работы специалистов (служащих) определяется согласно пункту 5 и пункту 16 приложения 2 к Постановлению N 256 и пункту 3.2.2. Распоряжения № 3737р.

Перечень коэффициентов специфики работы согласно Постановлению № 256 и Распоряжению № 3737-р

Таблица 3

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы – <i>K</i> ₃
1	2	3
п.5 Постановления № 256	Дошкольные образовательные организации	
5.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	0,20

5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
5.6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

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

2.4.3. Коэффициент квалификации K_4

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную 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", с коэффициентом за ученую степень на основании дипломов (доктор, кандидат наук), коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде на основании удостоверения к ведомственным знакам, коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Внутри должностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными актами Российской Федерации.

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

2.4.4. пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле

$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0 \times (K_2 + K_3 + K_4), \text{ где:}$$

$O_{\text{сп}}$ - 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

$$O_c = B_0 + B_0 \times (K_2 + K_3 + K_4), \text{ где:}$$

O_c - размер должностного оклада служащего;

B_0 - величина базового оклада;

К₂ - коэффициент стажа работы;
К₃ - коэффициент специфики работы;
К₄ - коэффициент квалификации.

III. Схема расчетов тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

3.1. Тарификация рабочих Учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных организаций Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к [Закону](#).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга

Таблица 5

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Тарифный коэффициент</i>	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

3.2. 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: $T_c(o) = B \times T_k$, где:

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

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент (см. таблицу 5).

Установление доплат и надбавок работника из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников

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.

3.3. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих.

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

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

с устанавливается в соответствии таблицей 6 (на основании таблицы 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 (с изменениями на 9 сентября 2019 года) Распоряжение от 6 декабря 2017 года N 3737-р.

Таблица 6

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15
(Пункт в редакции, введенной в действие с 5 января 2016 года Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года N 904-186 , распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.			

3.4. 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 31.01.1985 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 к Закону Санкт-Петербурга.

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](#).

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: $T_{c(o)} = B \times T_k + B \times (K_c + K_k)$, где: $T_{c(o)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к [Закону](#) (см. [таблицу 5 Положения](#));

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к Постановлению N 256 и с Распоряжением № 3737-р ([см. таблицу 3](#));

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

IV. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), фонда ставок рабочих (далее – ФС) и фонда надбавок и доплат (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 специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствующего квалификационными характеристиками вакантной должности специалиста (служащего) и на коэффициент стажа работы 0,05. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложениями 2 и 5 к Постановлению № 256.

4.2. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле: $ФНД = (ФДО + ФС) \times K_{нд}$, где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат; ФС

– фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

$K_{нд}$ – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

V. Фонд надбавок и доплат

5.1. Фонд надбавок и доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда.

5.2. Из фонда надбавок и доплат производятся выплаты:

5.2.1. компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда

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

Размер и порядок установления выплат компенсационного характера определяется на основании локального нормативного акта Учреждения - Положения «О порядке установления доплат, надбавок компенсационного характера работникам ГБДОУ детского сада № 20 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

5.2.2. стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

- стимулирующие выплаты с учётом критериев, позволяющих оценить результативность, эффективность и качество труда работников.
- персональная надбавки за эффективность и качество выполненной работы;
- премии
- иные поощрительные выплаты

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Размер и порядок установления выплат стимулирующего характера определяется на основании локального нормативного акта Учреждения – Положения «О стимулирующих выплатах за эффективность деятельности работников ГБДОУ детского сада № 20 Красногвардейского района Санкт-Петербурга»

VI. Заключительные положения

6.1. Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, о дистанционной (удаленной) работе и иных вариантах удаленной работы, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых Учреждение является местом основной работы.

6.2. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его пересмотра или отмены.