

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 49  
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО**

Управляющим советом  
ГБДОУ детского сада №49  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 10.01.2022 года

**УЧТЕНО**

мнение первичной профсоюзной  
организации ГБДОУ детского сада №49  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 10.01.2022 года

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом заведующего  
ГБДОУ детского сада №49  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
Приказ № 6 от 10.01.2022 года



(И.В. Смирнова)



(Л.Г.Елунина)

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Государственного бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада № 49 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании:

- ❖ Трудового Кодекса Российской Федерации,
- ❖ Закона Российской Федерации от 10 июля 1992г. № 3266-1 «Об образовании»;
- ❖ Устава ГБДОУ детского сада №49 комбинированного вида Невского района Санкт – Петербурга;
- ❖ Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- ❖ Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- ❖ Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 (ред. от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»;
- ❖ Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- ❖ Приказа Госкомобразования СССР от 20.08.1990г. № 579 «Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы государственного образования СССР» (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1);
- ❖ Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон) (в ред. от 25 декабря 2015 г.);
- ❖ Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- ❖ Распоряжения Комитета по образованию от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- ❖ Распоряжения Комитета по образованию от 09 сентября 2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего(полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- ❖ Регионального соглашения «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2019 год» от 27 декабря 2019 г.;
- ❖ Регионального соглашения «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2021 год» от 30 апреля 2021 г.;
- ❖ Закона «О бюджете Санкт-Петербурга на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов»;
- ❖ Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;

- ❖ Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 г. № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений».

в целях установления особенностей оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ДОО).

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а так же рабочих, занимающих должности в ДОО.

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

**Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

**Базовая единица** – 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 и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

**Базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая при определении базового оклада;

**Повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

**Должностной оклад** – гарантируемый минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

**Фонд должностных окладов (далее ФДО)** – сумма денежных средств, направляемая на формирование должностных окладов сотрудников с учетом повышающих коэффициентов;

**Доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

**Надбавки** – стимулирующие выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер.

**Фонд доплат и надбавок (далее ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

**Фонд оплаты труда (далее ФОТ)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, который формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ГБДОУ государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от оказания услуг от предпринимательской деятельности.

## 2. Формирование фонда должностных окладов

2.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1$$

Где: Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБДОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, и подлежат ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель К1 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников				
			Руководители	Специалисты	Служащие*		
1	2	3	4	5	6		
К1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	1,6	1,6	1,6		
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5		
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,5		
		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 образование	1,04	1,04	1,04		
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица		

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

### 2.3. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

#### 2.2.1. Коэффициент стажа К2

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в

трудоустройке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
1	2	3	4	5	6
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33*	0,05

\*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- Получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- Впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- Состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- Имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

### 2.3.2 Коэффициент специфики работы К3

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

Конкретный показатель К3 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
1	2	3	4	5	6

КЗ	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу-образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,50	Не учитывается
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30
		Помощники воспитателей за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	Не учитывается	0,35
		Педагогические работники за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:			
		с высшим образованием «магистр», «бакалавр», «аспирант»	Не учитывается	0,1	Не учитывается
		со средним специальным образованием	Не учитывается	0,1	Не учитывается
		с начальным профессиональным образованием	Не учитывается	0,1	Не учитывается
		со средним общим образованием	Не учитывается	0,011	Не учитывается
		с основным общим образованием	Не учитывается	0,011	Не учитывается

«Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 года № 256. Приложение № 2; Приложение № 16.

### 2.3.3. Коэффициент специфики работы К4

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), 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, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
1	2	3	4	5	6
К4	Коэффициент квалификации работы	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,030
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается руководителем ДОУ, согласно характеристик, соответствующих должностей.

При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

### 2.3.4. Коэффициент специфики работы К5

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель *K5 для руководителей* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов	
1	2	3	4	
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3	
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10	
3.	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1	
		За каждого работника имеющего:		
		Первую квалификационную категорию	0,5	
		Высшую квалификационную категорию	1	
4.	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20	
5.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15	
6.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15	

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 3 к Постановлению № 256.

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1.	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

\* «Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 3.

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент уровня управления.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 - руководители	0,80
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,60
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40

2.3.5. Коэффициент специфики работы К6 устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представлены в Приложении 1 к Постановлению № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

### 3. Формирование фонда ставок рабочих

3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент (ТК)	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

3.1.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»

3.1.2. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

3.1.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.1.4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

4. Схема расчета должностных окладов

4.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук.

Орук. = Бо+Бо\*К3+Бо\*К4+Бо\*К5+Бо\*К6

Bo – величина базового оклада

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

K5 – коэффициент масштаба управления

K6 – коэффициент уровня управления

4.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - Оспец.

Оспец. =  $Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$

Bo – величина базового оклада

K2 – коэффициент стажа

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

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

Осл =  $Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$

Bo – величина базового оклада

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

4.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - Ораб.

Ораб. =  $B * TK$  B – величина базовой единицы TK – тарифный коэффициент

## 5. Формирование фонда надбавок и доплат

5.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), фонда ставок рабочих (далее – ФС) и фонда надбавок и доплат (далее – ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных учреждений, 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 1,2 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 и приложением 6 к Постановлению.

5.2. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

5.2.1. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$  где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

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

5.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

5.3.1. Доплата за платные образовательные услуги работникам ГБДОУ устанавливается за организацию и проведение платных образовательных услуг и выплачивается из средств, поступивших от оказания платных образовательных услуг

5.3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения по качественному результату труда.

Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется в соответствии с:

- Критериями оценки качества работников ГБДОУ № 49 по показателям эффективной деятельности педагогических и административных работников, служащих и прочего персонала ГБДОУ детский сад № 49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга, реализующих образовательную программу дошкольного образования, образовательную программу дошкольного образования, адаптированную для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с умственной отсталостью легкой степени, с задержкой психического развития, с фонетико-фонематическим нарушением речи, с тяжелым нарушением речи) финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга.
- Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.

Основными принципами являются:

- достоверность используемых данных;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ и мероприятий;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

Работники, претендующие на установление стимулирующей выплаты (далее Претендент) осуществляют самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными «Критериями эффективности деятельности» и представляют в экспертную комиссию по оценке эффективности профессиональной деятельности (далее Комиссия) самоанализ эффективности своей деятельности. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности Претендента требованиям к установлению стимулирующих надбавок или отказе в соответствии с Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности. Комиссия заносит результаты в итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера. Распределение и установление е надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение финансового года, утверждается решением Комиссии. Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется следующим образом:

Производится подсчет баллов всех Претендентов, определяется общая сумма баллов.

Соответствующая стимулирующая часть фонда доплат и надбавок делится на общую сумму баллов, в результате чего определяется стоимость одного балла (в рублях).

Стоимость одного балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого Претендента и определяется размер стимулирующих выплат.

5.3.3. Выплаты компенсационного характера

- За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- За совмещение должностей;
- Увеличение объема выполняемых работ за временно отсутствующих работников.

5.3.4. Единовременная премия.

5.3.5. Материальная помощь.

#### 5.4. Условия установления выплат.

5.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

5.4.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком 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 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.

5.4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения до 12 % должностного оклада работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4.4. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

5.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия заместителям руководителя Учреждения по приказу руководителю в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам, служащим и рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении;

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

5.7. Размеры доплат за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

5.8. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

5.9. Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации компенсационного характера, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, а также стимулирующего характера, устанавливаются исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

5.10. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

5.11. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательной организации, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

5.12. Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, рублей
	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <sup>1</sup> , 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

<sup>1</sup> Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы

## **6. Соотношение средней заработной платы**

6.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга определяется Постановлением Правительства Санкт-Петербурга.

## **7. Тарификация работников и порядок ее проведения**

7.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Учреждения, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее – тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Приложением 4 к Распоряжению Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 7 апреля 2014 г. № 1414-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга». Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 4 к Методическим рекомендациям).

7.2. Сроки проведения тарификации утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа и доводятся до администрации Невского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

## **8. Порядок и условия выплаты заработной платы**

8.1. Установленная при тарификации месячная заработная плата работника ГБДОУ №49 выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время, независимо от числа рабочих дней в разные месяцы года.

8.2. Базовая единица, используемая для определения должностного оклада всех работников ГБДОУ № 49, индексируется согласно Постановлениям Правительства Санкт – Петербурга и с момента, указанного в них.

8.3. Заработная плата сотрудникам ГБДОУ № 49 выплачивается 2 раза в месяц:

- Заработная плата за 1 половину месяца начисляется работнику за отработанное время с 1 по 15 число в соответствии с табелем учета рабочего времени и включает в себя оклад, доплаты и надбавки, расчет которых не зависит от итогов работы за месяц (доплата за вредность, за работу в ночное время, стимулирующая надбавка техническому персоналу, надбавка за напряженность и интенсивность труда, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей)
- Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается сотрудникам за минусом НДФЛ и постоянных удержаний (профвзносы, исполнительные листы) путем перечисления на банковские счета сотрудников.
- О составных частях зарплаты за 1 половину месяца сотрудники извещаются путем выдачи расчетных листков.
- Заработная плата за месяц в целом начисляется работнику за отработанное время с 1 по 30 (31) число в соответствии с табелем учета рабочего времени и включает в себя оклад, все доплаты и надбавки, а также компенсационные выплаты.
- Заработная плата за месяц выплачивается сотрудникам за минусом НДФЛ, постоянных удержаний (профвзносы, исполнительные листы, удержание за питание), а

также сумм, выплаченных в течение месяца на банковские счета сотрудников путем перечисления на банковские счета сотрудников.

- О составных частях зарплаты за месяц сотрудники извещаются путем выдачи расчетных листков.

8.4. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска путем перечисления на банковские счета сотрудников в банке

8.5. Расчет при увольнении производится в последний рабочий день путем перечисления на банковские счета сотрудников.

## **9. Соблюдение уровня минимальной заработной платы**

9.1. В соответствии с Региональным соглашением о соблюдении минимального уровня заработной платы в Санкт-Петербурге на 2021 год установить, что тарифная ставка 1-го разряда должна быть не менее 14 300,00 руб.

9.2. Установить минимальную заработную плату в размере:

— с 01.01.2022 г – 21500,00 рублей

— с 01.01.2021 г – 19000,00 рублей

— с 01.05.2021 г – 19190,00 рублей

— с 01.10.2021 г – 19650,00 рублей

9.3. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму времени, установленную Законодательством Российской Федерации и исполнившим свои трудовые обязанности (норму труда), включающих тарифную ставку, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат производимых в соответствии со ст.147, 151,15 153,154 Трудового Кодекса РФ.