

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
ГБДОУ детский сад № 17
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 15.12.2020

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
ГБДОУ детский сад № 17
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
_____ А.В.Тихашина

Приказ № 111-о/д от 15.12.2020

СОГЛАСОВАНО
Первичная профсоюзная организация
ГБДОУ детский сад № 17
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 22 от 15.12.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 17 компенсирующего вида
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
(новая редакция)**

Санкт-Петербург

2020

1. Основные положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 17 компенсирующего вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее Положение) разработано в целях установления особенностей оплаты труда работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативных актов:

Трудового кодекса Российской Федерации, закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее- Закон),

постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»,

распоряжения Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

1.3. В настоящем 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 государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

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

- фонд оплаты труда (далее – ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательной организации. 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;

- Размер надтарифного фонда оплаты труда устанавливается администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

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

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

1.4. 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 труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению данных выплат;

- 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.

1.5. Учреждение 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, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок. Перечень, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.7. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. 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.

1.9. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства 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».

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

Продолжительность работы по совместительству для работников учреждения в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем на основании трудового договора и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.10. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса.

1.11. Тарификация сотрудников производится 2 раза в год на 01 сентября и 01 января.

1.12. Финансирование оплаты труда осуществляется за счет бюджета Санкт-Петербурга.

1.13. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 10-го и 25-го числа каждого месяца. Денежные средства перечисляются с лицевого счета учреждения на расчетные счета работников, открытые в кредитной организации.

1.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме (в виде расчетного листка) каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.15. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Работодатель удерживает НДФЛ из доходов физического лица согласно пункту 4 статьи 226 Налогового кодекса Российской Федерации, в размере установленной статьей 224 Налогового кодекса Российской Федерации.

1.16. Ответственность за организацию процесса оплаты труда несет заведующий ГБДОУ детского сада №17 компенсирующего вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.17. Настоящее Положение, изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются на Общем собрании работников учреждения и утверждаются приказом руководителя учреждения.

1.18. Настоящее Положение действует с момента его утверждения до отмены.

Положение пересматривается по мере необходимости, но не реже чем 1 раз в 5 лет.

2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПО КАТЕГОРИИ «РУКОВОДИТЕЛЬ»

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, диплом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4

Руководителю 1 уровня (заведующему) коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

Руководителям 2-3 уровней доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании локальных нормативных актов учреждения.

2.2.Повышающие коэффициенты

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Коэффициент специфики работы (К3):

За работу по обеспечению функционирования групп компенсирующей направленности в размере 0,2

Коэффициент квалификации работника (К4):

Коэффициент квалификации определяется на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициентов за почетное звание (ведомственные знаки отличия в труде).

	Размер коэффициента
Почетное звание:	
Народный	0,4
Заслуженный	0,3
Почетное спортивное звание РФ, СССР	0,15
Ведомственный знаки отличия в труде	0,15

Коэффициент масштаба управления (К5)

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга.

- Устанавливается для руководящих работников, исходя из уровня должности

Коэффициент масштаба управления руководителя в размере 0,90 применяется для расчета должностного оклада руководителя 1 уровня при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, в два и более.

Уровень	Коэффициент
1	0,8-0,9
2	0,6
3	0,4

Коэффициент уровня управления (К6)

Устанавливается для руководящих работников, исходя из уровня должности руководителя:

Уровень	Коэффициент
1	0,7
2	0,5
3	0,3

2.3.Формула исчисления должностного оклада

Должностной оклад работника категории "руководитель" исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6}, \text{ где:}$$

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПО КАТЕГОРИИ «СПЕЦИАЛИСТ»

3.1.Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Bo = B \times K1$,

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, диплом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	---
по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	Базовая единица

3.2.Повышающие коэффициенты

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

K2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника.

Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов устанавливается 7стажевых групп:

Стаж	Размер коэффициента
Более 20 лет	0,5
От 10 до 20 лет	0,48
От 5 до 10 лет	0,46
От 2 до 5 лет	0,45
От 0 до 2 лет	0,05 0,33 (молодые специалисты педагогические работники); 0,15 (молодые специалисты за исключением педагогических работников)

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и 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.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет (в размере 0,33) устанавливается педагогическим работникам, 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;

Коэффициент специфики работы (КЗ)

Размер коэффициента	Категория работников
0,2	Работа по обеспечению функционирования групп компенсирующей направленности
0,2	Педагогическим работникам, которые имеют среднее профессиональное образование и замещающим должности воспитателя
0,6	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу (воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагоги-психологи)
0,20	Педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии
	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
0,01	Педагогическим работникам с высшим образованием (аспирантура, адъюнктура, ординатура, ассистентура-стажировка)
0,01	Педагогическим работникам с высшим образованием («магистр», «специалист»)
0,01	Педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации «Бакалавр»
0,01	Педагогическим работникам со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена
0,01	Педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)
0,011	Педагогическим работникам со средним общим образованием
0,011	Педагогическим работникам с основным общим образованием

Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации специалистов устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), 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 доктора наук или кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

	Размер коэффициента
Квалификационная категория:	
Высшая	0,35
Первая	0,2
Вторая	0,15
Ученая степень:	
Доктор наук	0,4
Кандидат наук	0,35
Почетное звание:	
Народный	0,4
Заслуженный	0,3
Почетное спортивное звание РФ, СССР	0,15
Ведомственный знаки отличия в труде	0,15

3.3.Формула исчисления должностного оклада

Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4$, где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

4. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПО КАТЕГОРИИ «СЛУЖАЩИЙ»

4.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, диплом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	---
по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	Базовая единица

4.2.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.

Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории служащих, устанавливается 7 стажевых групп:

Стаж	Размер коэффициента
Более 20 лет	0,25
От 10 до 20 лет	0,2
От 5 до 10 лет	0,15
От 2 до 5 лет	0,10
От 0 до 2 лет	0,05 0,33 (молодые специалисты педагогические работники); 0,15 (молодые специалисты за исключением педагогических работников)

Служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности, помощникам воспитателя учитывается стаж по данной должности.

Коэффициент специфики работы (К3)

Размер коэффициента	Категория работников
0,15	Работа по обеспечению функционирования групп компенсирующей направленности
0,3	Помощникам воспитателя за участие в реализации образовательных программ

Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициентов за квалификационную категорию, за почетное звание (ведомственные знаки отличия в труде).

Размер коэффициента:

	Размер коэффициента
Почетное звание:	
Народный	0,4
Заслуженный	0,3
Почетное спортивное звание РФ, СССР	0,15
Ведомственный знаки отличия в труде	0,15

4.3.Формула исчисления должностного оклада:

Должностной оклад работника категории "служащий" исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада <*>;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ КАТЕГОРИИ «РАБОЧИЕ»

5.1.Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства.

5.2.Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Ставки рабочих определяются путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Разряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

5.3. 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 на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы рабочих образовательных учреждений (в размере 0,15), и на коэффициент квалификации.

№ 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

5.4. При исчислении размера тарифной ставки учитывается коэффициент специфики:

Размер коэффициента	Категория работников
0,15	Работа по обеспечению функционирования групп компенсирующей направленности

5.5. Формула исчисления должностного оклада:

Должностной оклад работника категории "рабочий" исчисляется по формуле:

$$T_c(o) = B + T_k + B * K_c + B * K_k$$

где:

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

B – размер базовой единицы

T_k – тарифной коэффициент (по разряду согласно пункту 5.2 настоящего положения)

K_c - коэффициент специфики работы;

K_k - коэффициент квалификации.

6. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. 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, 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 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии 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 должностью.

6.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный исполнительным органом власти.

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;

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

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. 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).

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.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Переработка рабочего времени работника вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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 желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые закрепляются в локальном акте учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

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.

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 локальном акте образовательной организации.

7. ГРУППА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается согласно сумме баллов по объемным показателям:

Группа № 1	свыше 500 баллов
Группа № 2	до 500 баллов
Группа № 3	до 350 баллов
Группа № 4	до 200 баллов.

7.2. Объемные показатели:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных	За каждого обучающегося	0,3

	образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	(воспитанника)	
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми ¹	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната,	За каждое указанное структурное подразделение:	

	общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)		
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30

		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях 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	До 20

8. ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. 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

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

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

Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
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