

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада №77
Выборгского района
Санкт-Петербурга,
Протокол № 2 от 05.11.2024 года

**С учетом мнения Первичной
профсоюзной организацией**

ГБДОУ детского сада №77
Выборгского района
Санкт-Петербурга,
Протокол №3 от 26.11.2024

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детского сада № 77
Выборгского района
Санкт-Петербурга

С.С. Лавренов
Приказ № 104-1-о.д. от 05.11.2024 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА №77 ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург, 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 77 ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Лавренов Сергей Сергеевич, ЗАВЕДУЮЩИЙ

05.11.24 16:49 (MSK)

Сертификат BB8381D41372253C1A3C113C8978C588

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 77 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года N 247н (с учетом изменений и дополнений) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н (с учетом изменений и дополнений) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года N 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга»;
- Распоряжением Администрации Выборгского района Санкт-Петербурга №1396 от 20.04.2016 г. «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Выборгского района Санкт-Петербурга» (с учетом изменений и дополнений);
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт – Петербурге на соответствующий год;
- И другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2 Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательной организации с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3 Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов и служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательной организации.

1.4 Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.6. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются **приложением № 5** к Положению.

1.7. 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;
- тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

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

1.9. Оплата труда работников образовательной организации, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Выборгского района.

1.11. 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.

1.12. 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.

1.13. Учебная нагрузка педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

1.14. В соответствии со ст. 131 Трудового Кодекса Российской Федерации формы оплаты труда выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с Коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы в натуральной форме.

2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1 Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга».

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего учреждения определяется как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из уровня образования (коэффициент уровня образования), стажа работы (коэффициент стажа работы), занимаемой должности (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждения (коэффициент уровня управления).

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления и коэффициент уровня управления.

Руководителю организации размер должностного оклада,

стимулирующих и компенсационных выплат определяется администрацией Выборгского района Санкт-Петербурга.

2.1.1 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.

K1 - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника) устанавливается исходя из уровня образования согласно Приложению 1 к настоящему положению.

Уровень образования работников образовательной организации, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

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

В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне - профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Лицам, имеющий выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

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

Лицам, имеющим высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием (удостоверением, справкой с мест учебы об успешном окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки).

2.1.2. 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;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.2 Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.2.1 Должностной оклад работника категории "Руководитель"

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательной организации
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; 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

Исчисляется по формуле:

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

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 3 к Положению.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей, определяемой администрацией Выборгского района Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 3,4 Постановления Правительства Санкт-Петербурга №256 от 08.04.2016 г.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.2.2 Должностной оклад работника категории "Специалист"

исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

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.

2.2.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

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.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (Приложение 1).

Основным документом для определения **стажа педагогической работы** является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Стаж педагогической 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.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий **стаж работы по занимаемой должности**.

Коэффициент стажа работы по стажевой группе «от 0 до 2 лет» устанавливается следующим категориям работников образовательной организации:

педагогическим работникам (молодым специалистам) государственного образовательной организации устанавливается коэффициент 0,33, 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.

Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) устанавливается коэффициент 0,15, если они одновременно отвечают следующим требованиям:

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

впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

Специалистам и служащим, не относящимся к категории «молодой специалист» устанавливается коэффициент в размере 0,05.

Изменение должностного оклада специалиста и служащего образовательной организации, в связи с изменением стажа работы, осуществляется на основании приказа руководителя, с даты перехода указанного работника в соответствующую стажевую группу.

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к Положению. (Например: для учителя русского языка и литературы, работающего в гимназии, коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за работу в гимназии 0,15, коэффициента за воспитательную работу 0,25, коэффициента за применение в образовательном процессе новых технологий 0,20 (в случае фактического их применения) и коэффициента за осуществление подготовки к образовательному процессу 0,01 - коэффициент специфики составит 0,61).

В образовательной организации предусмотрены следующие коэффициенты специфики:

- 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.

Коэффициент специфики 0,2 от базового оклада устанавливается работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающих должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования.

- Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ.

Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, применяющим новые технологии при реализации образовательных программ.

- Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

Коэффициент специфики 0,50 от базового оклада устанавливается всем педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

- Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ.

Коэффициент специфики 0,30 от базового оклада устанавливается по должности помощник воспитателя, за участие в реализации образовательных программ.

- Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности

Коэффициент специфики работы «работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности» устанавливается в диапазоне от 0,15 до 0,2 от базового оклада.

В дошкольных образовательных учреждениях комбинированного вида имеющих группы коррекции коэффициент специфики 0,20 устанавливается для повышения должностного оклада педагогическим работникам (за исключением учителя-логопеда, учителя – дефектолога) только за время работы на этих группах. (Например: в 12 групповом дошкольном образовательном учреждении имеются 4 группы компенсирующей направленности и штатное расписание содержит 2 ставки музыкального руководителя. По расчету $4\text{гр}/12\text{гр} \cdot 2 \text{ ст} = 0,67 \text{ ст} = 0,75 \text{ ставки}$. Только на 0,75 ставки может быть установлен повышающий коэффициент 0,20).

Коэффициент специфики 0,20 устанавливается для повышения должностного оклада работникам замещающим должность учитель – логопед, учитель – дефектолог на все часы работы.

В случае наличия в дошкольном образовательном учреждении двух и более групп коррекции заместителю руководителя, непосредственно курирующего вопросы коррекционной работы с детьми устанавливается повышение должностного оклада на 0,15 (коэффициент устанавливается работникам, работающим по основной должности, без учета работы на условиях внутреннего совместительства).

Таблица 2

Перечень должностей, имеющих право на установление коэффициента специфики 0,15-0,20.

Категория персонала	Повышающий коэффициент
заместитель заведующей (за исключением заместителя заведующей по АХР) (при наличии двух и более групп коррекции), служащие – помощник воспитателя	0,15
Воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, учитель-логопед, учитель – дефектолог, педагог – психолог, педагог дополнительного образования, методист	0,20

В дошкольных образовательных учреждениях (за исключением компенсирующих детских садов) открывающих на базе своего учреждения логопедические пункты для отдельных категорий работников устанавливаются коэффициенты специфики в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Перечень должностей, имеющих право на установление коэффициента специфики 0,15-0,20.

Наименование должности	Повышающий коэффициент
Заведующий	0,15
Учитель - логопед	0,2

- Педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу, пропорционально педагогической нагрузке работникам, осуществляющим

подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях (всем педагогическим работникам работающих по основной должности, а так же работающих на условиях внутреннего совместительства), указанным в пунктах приложения 2 к настоящему Положению.

Коэффициент специфики работы 0,35 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеразвивающие программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу.

Коэффициент специфики 0,2 от базового оклада устанавливается руководителям, специалистам и служащим в организации дополнительного образования, предоставляющей психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своём развитии и социальной адаптации.

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

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

- педагогическим работникам образовательных организаций высшим образованием, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста - 0,01;

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

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с неполным или незаконченным высшим образованием, подтверждаемое документом, выданным до 01.09.2013 года - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием (средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки рабочих (служащих)) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций основным общим образованием, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании - 0,011.

Руководящим работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства по педагогической должности коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается только по педагогической должности.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 4 к Положению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

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

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

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

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

12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» (далее - Закон Санкт – Петербурга).

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

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

$$Tc(o) = B \times Tk + B \times Kc + B \times Kk,$$

где:

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

B - размер базовой единицы;

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

Kc - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 9 Положения;

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

Профессии рабочих учреждения 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 учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт–Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

2.6.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, предусмотренной в таблице 1 приложения N 2 к Закону, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, согласно приложению N 6.

2.7 Формирование фонда оплаты труда

2.7.1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательной организации состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда

ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательной организации, 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 в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

При формировании ФДО по вакантным должностям специалистов и служащих так же необходимо учитывать коэффициент стажа работы в размере 0,05, коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к Положению. Коэффициент уровня образования учитывается исходя из максимально-необходимых требований по конкретной должности в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Положению. (Пример: учитель гимназии (базовая единица $9174,0 \times 1,5 + 9174 \times 1,5 \times 0,61$ (0,15 за гимназию + 0,25 за воспитательную работу + 0,2 за применение новых технологий + 0,01 за книгоиздательскую продукцию) + $9174 \times 1,5 \times 0,05$ (коэффициент стажа) = 22 843,26 руб.), т.е. для определения ФДО по вакантной должности учителя гимназии будет учитываться ставка по указанному примеру.)

При формировании ФДО по вакантным должностям руководителей необходимо учитывать коэффициент уровня управления, масштаба управления.

Средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

При проведении тарификации работников по вакантным профессиям рабочих величина тарифного коэффициента определяется исходя из минимально – необходимого перечня работ для установления разряда по вакантной должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) 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, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

2.7.2 Формирование фонда надбавок и доплат.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

2.7.2.1 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. В образовательных организациях 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).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.7.2.2 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.

2.7.2.3 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.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

2.7.2.4 Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

2.8. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

В пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, а так же в соответствии с «Положением о порядке материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 77 Выборгского района Санкт-Петербурга» устанавливается система премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

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 в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, Положении «О порядке материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 77 Выборгского района Санкт-Петербурга».

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

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 согласно приложению N 8 Положения.

3. Премирование работников.

3.1. Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

3.2. Основаниями для премирования являются:

3.2.1. Подведение итогов образовательного процесса;

3.2.2. Выполнение методической работы;

3.2.3. Проведение мероприятий;

3.2.4. Внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;

3.2.5. Укрепление учебно-материальной базы;

3.2.6. Сохранность имущества;

3.2.7. Решение сложных организационно-управленческих вопросов;

3.2.8. Результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д. – в соответствии с локальными актами образовательного учреждения.

3.3. На основании Положения «О порядке материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 77 Выборгского района Санкт-Петербурга» издается Приказ «О создании Комиссии по материальному стимулированию, установлению доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи работникам» (далее Комиссия), которая устанавливает размер выплат. Размер выплат утверждается приказом заведующего образовательным учреждением;

3.4. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период;

3.5. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

3.5.1. К юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.);

3.5.2. К общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

4. Гарантии и компенсации.

4.1. Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, раздел VII «Гарантии и компенсации», согласно статьям 164 и 165, помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, гарантии при приеме на работу переводе на другую работу, по оплате труда и другие, работникам ГБДОУ предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

4.2. При направлении в служебные командировки, при переводе на работу в другую местность гарантируется сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

4.3. При исполнении государственных и общественных обязанностей (гарантируется освобождение работника от работы с сохранением за ним места работы, должности. Работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссию по трудовым спорам и не освобожденных от исполнения трудовых обязанностей – представляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ);

4.4. При совмещении работы с получением образования (№ 185-ФЗ от 02.07.2013г.; Глава 26ст.173, 173.1, 174, 176 ТК РФ: № 443-ФЗ от 22.12.2014г.);

4.5. При вынужденном прекращении работы не по вине работника (при ликвидации ДОО, либо сокращении численности или штата работников ДОО увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением; либо отсутствием в ДОО соответствующей работы (п.8 части I статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 части I статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода работника в другую местность вместе с работодателем (п.9 части I статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5 части I статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 части I статьи 77 ТК РФ);

Трудовым договором или Коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, не нарушая ТК РФ.

4.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

4.7. В некоторых случаях прекращения трудового договора;

4.8. В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

4.9. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы или организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных

условиях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных и общественных обязанностей;

4.10. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности: работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности, размер пособий и условия его выплаты устанавливаются федеральным законодательством (глава 28 статья 183 ТК РФ);

4.11. Виды, объемы и условия предоставления гарантий компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании работникам ДООУ определяются федеральными законами (статья 184 ТК РФ);

4.12. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязательными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы;

4.13. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов установлены следующие:

4.13.1. в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра, работник освобождается от работы (№ 317-ФЗ от 25.11.2013);

4.13.2. в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работы с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (№ 421-ФЗ от 28.12.2013);

4.13.3. в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;

4.13.4. после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;

4.13.5. при сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха (№ 122-ФЗ от 22.08.2004);

4.14. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении производится индексация заработной платы работников (при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 10 и не более 50 процентов). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат, установленных в абсолютном размере. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Гарантии и ответственность.

5.1. Администрация и первичная профсоюзная организация ГБДОУ выступают партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты

труда, в выполнении действующего законодательства РФ и нормативно-правовых актов;

5.2. Осуществление общественного контроля за соблюдением норм трудового законодательства по условиям и оплате труда возложена на первичную профсоюзную организацию (согласно Коллективного договора);

5.3. Администрация обязана обеспечить гарантии и льготы работникам; соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин;

5.4. Заведующий ГБДОУ несет ответственность согласно должностной инструкции, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761-н;

5.5. Заведующий несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику согласно статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации, а также возмещает моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием согласно статье 237 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.6. Бухгалтер расчетного отдела Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения «Централизованной бухгалтерии администрации Выборгского района Санкт-Петербурга» согласно должностной инструкции, производит начисление заработной платы, всех видов денежных выплат и отчислений и несет ответственность в пределах своей компетенции.

**Базовый коэффициент, устанавливаемый
работникам образовательной организации (K=1)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,60	1,60	1,60
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: 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

Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=2)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
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

Приложение 2.

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=3)

Государственная образовательная организация Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	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
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
Педагогическим работникам <*>	0,01-0,02

Примечания:

<*> На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

Предельный диапазон коэффициента специфики в образовательной организации

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,5	от 0 до 1,5	от 0 до 1,5

Приложение 3

Коэффициент масштаба управления, устанавливаемый работникам образовательной организации (K=5)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
	Уровень 1 - руководители	0,80		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Группа 2			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
	Группа 3			
	Уровень 1 - руководители	0,55		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
	Группа 4			
	Уровень 1 - руководители	0,50		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		

Коэффициент уровня управления, устанавливаемый работникам образовательной организации (K=6)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 4.

Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам образовательной организации (K=4)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
	высшая категория	0,35	0,35	
	ведущая категория	0,25	0,25	
	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	0,15	0,15	
	За ученую степень:			
	доктор наук	0,40	0,40	-
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации, определяемые в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательной организации

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоро в, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	7	5	3
2	Студенты	8	7	3
3	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	10	8	5

Примечания:

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
 2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
 3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.
 4. Ставки почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы определяются в размере 1-1,4 процента от базовой единицы.
 5. Оплата труда:
 - членов жюри конкурсов, смотров и рецензентов конкурсных работ,
 - специалистов, привлекаемых к проведению олимпиад (предметно-методических комиссий, оргкомитета),
 - специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников образовательных организаций,
 - специалистов образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования,
 - педагогических работников, привлекаемых к практике студентов, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика",
- производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательной организации

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	2	3
Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

 <*> 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, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или)

по программам профессионального обучения; В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплату молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

Приложение 8.

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета (окладов) рабочих образовательной организации (К=3)

Государственная образовательная организация Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2
Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья всех типов	0,15
Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15