

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 39
компенсирующего вида Центрального района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

**Решением Общего собрания работников
Образовательного учреждения
Протокол № 1 от 28.08.2020**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
Е.И. Гузова
Приказ № 28-а от 28.08.2020

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 39 компенсирующего вида
Центрального района Санкт-Петербурга**

**Санкт-Петербург
2020**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 39 компенсирующего вида Центрального района Санкт-Петербурга (далее по тексту Положение) является локальным актом данного учреждения, определяющим особенности правового регулирования системы оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 39.

1.2. Данное Положение разработано на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона № 197-ФЗ «Трудового Кодекса Российской Федерации» (редакция по состоянию на 03.10.2016 статей 129,135,144, 333);
- Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н);
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями на 13 мая 2019 года);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями от 16.07.2019 года № 458);
- Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 461-83 "Об образовании в Санкт-Петербурге";
- Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 г. № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» с изменениями на 4 июля 2019 года) (редакция, действующая с 20 июля 2019 года);
- О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», Правительство Санкт – Петербурга от 10.10.2013 №773 (с изменениями на 21 февраля 2018 года)
- Закона Санкт-Петербурга от 23.12.2015 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»»;
- Закон Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт – Петербурга», принимаемый ежегодно Законодательным Собранием Санкт-Петербурга.
- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года № 3737-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию» (с изменениями от 27.09.2018 № 2732-р и от 22.01.2019 № 178-р)
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 г. N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»
- нормативно-правовых актов Министерства образования, Министерства

здравоохранения, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда;

- региональных соглашений о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге заключаемым ежегодно Правительством Санкт-Петербурга, общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга».

- «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Данное положение разрабатывается администрацией ГБДОУ, обсуждается и принимается на общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается заведующим образовательным учреждением.

1.4. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников, усиления заинтересованности трудового коллектива в повышении качества выполняемого государственного задания.

1.5. Положение предусматривает обеспечение единых подходов к регулированию заработной платы работников ГБДОУ № 39 и соблюдение отраслевых принципов системы оплаты труда работников ГБДОУ на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.6. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;

- 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 Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее по тексту – постановление №256) и распоряжением Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года N 3737-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»; (далее по тексту - Методические рекомендации).

1.7. 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 и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, 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 и центра. 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 настоящих Методических рекомендациях, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации

1.8. Оплата труда работников ГБДОУ № 39 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, локальными нормативными актами ГБДОУ № 39 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ № 39 (далее - ФОТ), состоит из:

фонда должностных окладов работников (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих (далее - ФС);

фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам 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 приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее - постановление № 256) и приложением 5 к Постановлению № 256 .

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

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;
ФДО - фонд должностных окладов;

$K_{нд}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией Центрального района Санкт-Петербурга).

2.3. Форма расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и форма тарификационного списка – Приложение 1

2.4. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников ГБДОУ № 75 с которым в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга, предусматривающих выполнение государственного задания в соответствии с перечнем государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При формировании фонда должностных окладов (ФДО) работников образовательного учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

2.6. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле: $ФНД = (ФДО + ФС) \times K_{нд}$, где: ФНД - величина фонда надбавок и доплат; ФС - фонд ставок рабочих; ФДО - фонд должностных окладов; $K_{нд}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

2.6. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований, и средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты компенсирующего, стимулирующего характера, доплаты за дополнительную работу.

3. Основные условия оплаты труда работников.

3.1. Работнику устанавливается ежемесячный должностной оклад согласно тарификации, которая подлежит пересмотру в соответствии с требованиями регионального законодательства.

3.2. Выплата заработной платы производится путем безналичных перечислений по письменному заявлению работника на банковскую карту, лицевой счёт открывается в банке, определённом ГКУ «Централизованная бухгалтерия Администрации Центрального района». Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца.

3.3. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

3.4. Тарификация работников ГБДОУ производится 2 раза в год: на начало учебного года и на начало календарного года, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

3.5. Штатное расписание образовательного учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой администрации Центрального района и включает в себя все должности административно-управленческого аппарата, педагогических работников, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных технологическими регламентами оказания государственных услуг. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых услуг (обеспечения деятельности учреждения в летний период), учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт бюджетных средств.

4. Должностные оклады руководителей

4.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации и центра. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации и центра (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация и (или) центр.

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

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно *Приложению 2*

4.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

4.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с Приложением 3

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

4.2.2. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей 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;

- коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы

воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, 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).

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 статьей 3 Закона Санкт-Петербурга .

Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации и центра или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

4.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителя;

- При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

- Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября, текущего на установленную предельную наполняемость групп – Приложение 5

Пункт 1 таблицы при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

- За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

- Должности главных специалистов (главных инженеров, главных методистов и др.) предусматриваются для возможного их введения в крупных образовательных организациях и центрах, отнесенных к I-II группам по оплате труда руководителей, с возложением на соответствующих работников функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности образовательной организации, а также по координации и методическому руководству группами специалистов, в том числе методическими комиссиями, объединениями, секциями образовательных организаций.

Должность главного бухгалтера может вводиться в образовательных организациях и центрах, ведущих бухгалтерский учет и составляющих законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой она отнесена по оплате труда

руководителей.

- Должности "старший методист", "старший инструктор-методист", "старший тренер-преподаватель" и "старший воспитатель" в образовательных организациях и центрах могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также в виде исключения и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

4.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 *Приложения 2*

4.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

$$O_{\text{рук}} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6,$$

где:

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

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

5. Должностные оклады специалистов (служащих)

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

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

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно Приложению 2

5.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

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

коэффициент стажа работы;

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты – Приложение 3

5.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье

3-1 Закона Санкт-Петербурга , повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка¹. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

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

- педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга - в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

5.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с *Приложением 3*

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

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

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу от 0,25 до 0,35 от базового оклада, указанный в *Приложении 3*, устанавливается пропорционально педагогической нагрузке:

- педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеразвивающие программы;

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности; нагрузке;

- за осуществление воспитательной работы, в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 1.7 *Приложения 3*, устанавливается:

- в образовательных организациях и центрах педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка,

апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

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

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 **Приложения 3**, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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, ассистентуры-стажировки) - 0,01;

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

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

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

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

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

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

5.2.3. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 **Приложение 2**

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом № 276 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 статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициентом за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

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 статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено 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).

5.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

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

где:

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

B_0 - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

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

где:

$O_{\text{с}}$ - размер должностного оклада служащего;

B_0 - величина базового оклада ²;

² При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

6. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

6.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих
Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации и центра, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга .

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_{\text{с(о)}} = B \times T_{\text{к}},$$

где:

$T_{\text{с(о)}}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

$T_{\text{к}}$ - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга .

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

6.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

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

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

6.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

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

Тарификация рабочих государственных организаций осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих образовательных организаций и центров тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

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

$$T_{c(o)} = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

где:

$T_{c(o)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

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

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с **Приложением 6**;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с **Приложением 7**

7. Особенности оплаты труда педагогических работников.

7.1. Месячная заработная плата работников определяется путем умножения базового оклада с учетом уровня образования, стажа работы, квалификационного уровня и гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

7.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

7.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников. В случаях, предусмотренных нормами ст.99 Трудового Кодекса, оплата регулируется ст.152 Трудового Кодекса.

8. Порядок оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.1. В соответствии со ст.151 Трудового Кодекса работник имеет право на гарантированную оплату дополнительной работы, выполняемой у того же работодателя в пределах установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени по основной работе, если он:

- выполняет дополнительную работу по другой профессии (должности);
- исполняет обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- выполняет наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии (должности).

8.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии (должности) производится доплата за расширение зоны обслуживания. При выполнении дополнительной работы по другой профессии или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы производится доплата за увеличения объема выполняемых работ.

8.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются заведующим ГБДОУ по соглашению сторон.

9. Порядок установления доплат компенсационного характера.

9.1. Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в пределах утвержденных учредителем ассигнований фонда надбавок и доплат.

9.2. Предусматриваются следующие доплаты компенсационного характера:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ;
- за работу в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ;
- за сверхурочные работы в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

9.3. Предусматриваются следующие доплаты компенсационного характера педагогическим работникам:

- денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5

базовой единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга - педагогическим работникам государственного образовательного учреждения.

9.4. 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.

9.4.1. Доплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда устанавливаются образовательным учреждением на основании Специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (номер в реестре Минтруда России № 22 от 3 апреля 2015 г.)

9.4.2. Доплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда устанавливаются приказом руководителя ГБДОУ по согласованию с Общим собранием работников образовательного учреждения и на основании Декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ГБДОУ детский сад № 39.

9.5. Доплаты компенсационного характера 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.

10. Порядок установления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности.

10.1. Порядок выплат стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности работникам ГБДОУ и определение их размера в пределах финансовых средств стимулирующей части фонда надбавок и доплат определяется локальным актом «Положение о стимулирующих выплатах, премиях, доплатах, материальной помощи работников ГБДОУ детский сад № 39 Центрального района СПб» и «Положение о стимулирующих выплатах из фонда доплат и надбавок по показателям эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования». Данный локальный акт учитывает перечень показателей, рекомендованных к применению распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций» и распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в

ведении администрации районов Санкт-Петербурга».

10.2. Распределение данных выплат производится при участии Комиссии по оценки эффективности деятельности, обеспечивающей общественный характер управления, на основании приказа руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

11. Порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и надбавок за сложность, напряжённость и высокое качество работы, материального поощрения.

11.1. Порядок доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника и надбавок за сложность, напряжённость и высокое качество работы определяется локальным актом «Положение о стимулирующих выплатах, премиях, доплатах, материальной помощи работников ГБДОУ детский сад № 39 Центрального района СПб»

11.2. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются по результатам анализа выполняемых функций и функций, предписанных должностными инструкциями в соответствии с занимаемой должностью, предусмотренной штатным расписанием образовательного учреждения.

11.3. Размер доплат определяется в соответствии с количеством дополнительно выполняемых функций, не предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности и временными затратами на выполнение дополнительной работы.

11.4. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника, устанавливаются приказом руководителя ГБДОУ по факту выполненных работ на срок выполнения данной работы или на учебный год.

11.5. Доплаты лицам, участвующим в предоставлении дополнительных платных услуг, производятся в соответствии с доходами от организации платных образовательных услуг. Решение принимается заведующим ГБДОУ на основании «Положения о расходовании средств от приносящей доход деятельности» и оформляется приказом.

11.6. Надбавки за сложность, напряжённость и высокое качество устанавливаются за достижение высоких результатов работы, уровень значимости работы для развития образовательного учреждения, за эффективность реализации образовательной программы учреждения и программы развития учреждения, за вклад в формирование высокого рейтинга учреждения в системе образования Центрального района и Санкт-Петербурга.

11.7. Материальное поощрение работникам учреждения осуществляется в виде премиальных выплат по итогам работы (установленные периоды – по итогам работы за год, квартал, месяц), к профессиональным и государственным праздникам.

11.8. Выплаты материального поощрения могут быть разовыми за:

- особые заслуги, высокие достижения в педагогических конкурсах районного, регионального и федерального уровня, в которых не предусмотрено финансовое вознаграждение;
- высокое исполнение должностных обязанностей;
- в связи с юбилейной датой со дня рождения.

12. Порядок организации выплат материальной помощи.

12.1. Порядок организации выплат материальной помощи определяется локальным актом «Положение о стимулирующих выплатах, премиях, доплатах, материальной помощи работников ГБДОУ детский сад №и 39 Центрального района СПб»

12.2. Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- в случаях болезни и длительного лечения;
- в целях социальной поддержки и других исключительных случаях.

12.5. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная

помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

12.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

13. Порядок организации выплат молодым специалистам

13.1. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам – работникам ГБДОУ детский сад 39, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- ✓ получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- ✓ впервые приступили к работе в ГБДОУ детский сад 39 по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- ✓ состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ детский сад № 75, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

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

13.3. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере в соответствии с *Приложением 8*.

14. Заключительные положения.

14.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом;

14.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников ГБДОУ № 39, утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего ГБДОУ № 39 Центрального района СПб;

14.3. Положение принимается на неопределенный срок;

14.4. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения по согласованию с общим собранием работников ГБДОУ № 39, утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего ГБДОУ № 39;

14.5. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу

Формы расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и тарификационным спискам

Расчет фонда оплаты труда по штатным расписаниям

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Годовой ФОТ
			на 01.01.__ г.	на 01.09.__ г.	Сред. год.		
1	Директор						
2	Зам. директора						
...							
12	Секретарь						
...							
ИТОГО							

Руководитель
Главный бухгалтер

Тарификационный список работников профессионального образования на ____ год

N п/п	Ф.И.О.	Должность (преподаваемый предмет)	Образование, наименование учебного заведения, N и дата выдачи документа	Квалификационная категория (дата присвоения), дата присвоения, приказ N	Ученая степень, диплом N, дата	Почетное звание, N удостоверения, дата	Стаж работы (лет, месяцев, дней)	Базовая единица
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Всего							
	В том числе вакантные ставки							

(продолжение таблицы)

Коэффициент уровня образования	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты							Сумма коэффициентов	Всего должностной оклад
		Стаж работы	Специфики работы	Квалификации			Масштаб управления	Уровень управления		
				Категория	Ученая степень	Почетное звание				
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

(продолжение таблицы)

Объем работы (количество ставок)			Для педагогического персонала									
Всего	в том числе		Число часов в неделю*			Зарплата в месяц, руб., коп.			Доплаты и надбавки, руб., коп.			
	Основные	Совместители**	Учебные часы (в том числе без оплаты)	Факультативы	Всего часов	За учебные часы	За факультативы	Всего	За классное руководство	За заведование кабинетом	За проверку тетрадей	И др.
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33

(продолжение таблицы)

Всего заработная плата в месяц, руб., коп.			Примечание
Всего	в том числе		
	Основные	Совместители	
34	35	36	37

Приложение 2
к Положению от «27»марта 2020г.
«О системе оплаты труда в
ГБДОУ детском саду № 75 Центрального района СПб»

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания	0,15	0,15	0,15		

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

¹ Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к постановлению, в два и более раз.

Приложение 3
к Положению от «27»марта 2020г
«О системе оплаты труда в
ГБДОУ детском саду № 75 Центрального района СПб»

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации:	
1.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
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
1.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
1.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

*Приложение 4
к Положению от «27»марта 2020г
«О системе оплаты труда в
ГБДОУ детском саду № 75 Центрального района СПб»*

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Приложение 5
к Положению от «27»марта 2020г
«О системе оплаты труда в
ГБДОУ детском саду № 75 Центрального района СПб»

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
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. Спортивной направленности	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
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
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	2,5

		дополнительно	
	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 (площадь 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,	За каждый вид	До 20

	выставочных залов детского художественного творчества		
--	---	--	--

¹ С контингентом обучающихся (воспитанников) не менее 75%, получающих образовательные программы дошкольного образования и (или) осуществляющих присмотр и уход за детьми в возрасте до 7 лет.

*Приложение 6
к Положению от «27»марта 2020г.
«О системе оплаты труда в
ГБДОУ детском саду № 75 Центрального района СПб»*

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

*Приложение 7
к Положению от «27»марта 2020г
«О системе оплаты труда в
ГБДОУ детском саду № 75 Центрального района СПб»*

№ 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

Приложение 8
к Положению от «27»марта 2020г
«О системе оплаты труда в
ГБДОУ детском саду № 75 Центрального района СПб

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

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат
1	Денежные выплаты молодым специалистам за проезд	Молодые специалисты	Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.

