



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 43 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 43 Невского района Санкт – Петербурга)

ПРИНЯТО

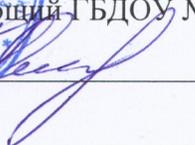
на Общем собрании работников
ГБДОУ детского сада № 43 Невского
района Санкт – Петербурга
Протокол от 12.01.2026 № 1



УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 12.01.2026 № 5

Заведующий ГБДОУ № 43

 /О.В. Козловская/

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 43 комбинированного вида
Невского района Санкт -Петербурга

1. Общие положения

1.1. С целью установления особенностей оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 43 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем – ГБДОУ), в учреждении разработано Положение о системе оплаты труда работников (в дальнейшем – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями на текущий момент);
- Федеральный закон от 03.07.2016 № 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями на текущий момент);
- Положение «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540;
- Закон СПб от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент);
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент);
- Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 N 332-р "Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент);
- Устав ГБДОУ;
- другие нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Данное Положение является локальным актом учреждения.

1.4. Положение разрабатывается и принимается Управляющим советом, обсуждается на Общем собрании и утверждается приказом руководителя ГБДОУ. Действие Положения распространяется на всех работников ГБДОУ.

1.5. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1.6. В Положении используются следующие основные понятия:

- *Заработная плата* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- *Базовый оклад* – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- *Базовая единица* – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- *Базовый коэффициент* – относительная величина, зависящая от уровня образования и, применяемая при определении базового оклада;
- *Повышающий коэффициент* – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- *Должностной оклад* – гарантируемый минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящийся к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым

законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- *Фонд должностных окладов* (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемая на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- *Фонд надбавок и доплат* (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- *Фонд оплаты труда* (далее ФОТ) - сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- *Доплата* – дополнительная выплата к окладу, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника (может носить постоянный или временный характер);
- *Надбавки* – дополнительная выплата к окладу за особые (вредные) условия труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) по результатам аттестации рабочих мест (могут носить постоянный или временный характер).

1.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.14 №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»

1.8. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена распоряжением Комитета по образованию от 06 декабря 2017 года № 3737-р.

II. Формирование фонда должностных окладов работников

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

2.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле: $Bo = B * K1$

Где:

Bo – размер базового оклада работника;

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

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель *K1* для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,5
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			

		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

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

Конкретный показатель К1 для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Медицинские работники		
К1	Коэффициент уровня образования	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании	1,33		
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о высшем профессиональном образовании	1,5		

2.3. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6- коэффициент уровня управления.

2.3.1. Коэффициент стажа К2

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять групп стажа.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. 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 (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	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		0,05 (0,33*)	0,05

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

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

Конкретный показатель К2 для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников	
			Медицинские работники	
К2	Коэффициент стажа работы*	Стаж работы более 20 лет	0,35	
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,33	
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,31	
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,27	
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,15	

*Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 N 332-р "Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент).

2.3.2. Коэффициент специфики работы К3

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

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

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К3	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается

	Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ		0,20	Не учитывается
	Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу		0,50	Не учитывается
	Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ		Не учитывается	0,30

* Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 2.

Примечание:

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

- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием – 0,01;
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации «бакалавр»– 0,01;
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием – 0,012.

Конкретный показатель КЗ для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников	
			Медицинские работники	
КЗ	Коэффициент специфики работы*		нет	

*Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 N 332-р "Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент).

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

N п/п	Наименование выплат	Категория работников	Размер выплат в мес./руб.
	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную помощь в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга*	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200-00
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600-00

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256 (с изменениями и дополнениями на текущий момент).

2.3.3. Коэффициент квалификации работы К4

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения 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»).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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 от 12.10.2005 №531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент)*.

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

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

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К4	Коэффициент квалификации работы	Квалификационная категория			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за

квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается руководителем ГБДОУ, согласно характеристикам, соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Конкретный показатель К4 для медицинских работников определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников
	Коэффициент квалификации работников*	Квалификационная категория	
		Высшая категория	0,33
		Ведущая категория	0,30
		Первая категория	0,20
		Вторая категория	0,10

*Распоряжение Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 26.08.2016 N 332-р "Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент).

2.3.4. Коэффициент масштаба управления К5

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

Конкретный показатель К5 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
5	Наличие оборудованной и используемой		До 15

	в образовательном процессе спортивной площадки		
6	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

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

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

N п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
	Дошкольные общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

* Приложение 3.

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

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

2.3.4. Коэффициент уровня управления К6

Коэффициент уровня управления устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается в соответствии с Постановлением о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256.

Конкретный показатель К6 *для руководителей* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 – заместители руководители	0,50

		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30
--	--	--	------

III. Формирование фонда ставок рабочих

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

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

3.1.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент);

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

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

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

IV. Схема расчета должностных окладов

4.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - О рук.

Орук.=Бо+Бо*К3+ Бо*К4+Бо*К5+Бо*К6

Бо – величина базового оклада

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

К5 – коэффициент масштаба управления

К6- коэффициент уровня управления

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К 1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое	1,5	1,5	1,5

		дипломом магистра, дипломом специалиста			
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,5
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К 4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория			
		Высшая категория	0,35	0,35	
		Первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		Доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К 5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 500 баллов		
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,60		

		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40		
--	--	--	------	--	--

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К 6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30		

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственным образовательным учреждением бюджета Санкт-Петербурга

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

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

N п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

4.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - О спец.

$$\text{Оспец.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

4.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - О сл.

$$\text{Осл.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

4.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - О раб.

$$\text{Ораб.} = \text{Б} * \text{ТК}$$

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

V. Формирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательного учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательного учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусмотренном в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками). При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

VI. Формирование фонда надбавок и доплат

6.1. Размер фонда надбавок и доплат ГБДОУ определяется Администрацией Невского района Санкт-Петербурга, в процентном отношении к фонду оплаты труда.

6.2. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ГБДОУ самостоятельно в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №43 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.

6.3. Руководителю ГБДОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Администрации Невского района Санкт-Петербурга.

VII. Соотношение средней заработной платы

7.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга рассчитывается исходя из таблицы*:

№ п/п	Группы по оплате труда руководителя ГБДОУ	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6

* Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 7

VIII. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
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

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 9

** Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

IX. Тарификация работников и порядок ее проведения

9.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном:

- в приложении к распоряжению Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737-р «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений

Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент);

- ст.129 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Единым квалификационным справочником, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на текущий момент).

9.2. Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим ГБДОУ и доводятся до администрации Невского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

X. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание организации утверждается заведующим ГБДОУ, включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих и вступает в силу с момента утверждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

XI. Оплата труда

11.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 14 и 29.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

11.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); компенсационные выплаты, доплаты и надбавки, в том числе за работу во вредных, тяжелых и опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) по результатам аттестации рабочих мест, сверхурочную работу, ненормированный рабочий день; работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, стимулирующие выплаты, премии, материальную помощь.

11.3 Заработная плата за первую половину месяца начисляется работнику за

отработанное время с 1 по 14 число в соответствии с табелем учета рабочего времени и включает в себя оклад, доплаты и надбавки, расчет которых не зависит от итогов работы за месяц (доплата за вредность, за работу в ночное время, стимулирующая надбавка техническому персоналу, надбавка за напряженность и интенсивность труда, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей).

11.4 Заработная плата за первую половину месяца выплачивается сотрудникам за минусом НДФЛ и постоянных удержаний путем перечисления на банковские карты.

11.5. Заработная плата за месяц в целом начисляется работнику за отработанное время с 1 по 30 (31) число в соответствии с табелем учета рабочего времени и включает в себя оклад, все доплаты и надбавки, а также компенсационные выплаты.

11.6. Заработная плата за месяц выплачивается сотрудникам за минусом НДФЛ, постоянных удержаний (исполнительные листы, удержание за питание), а также сумм, выплаченных в течение месяца на банковские карты путем перечисления на банковские карты.

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

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

11.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

ХII. Соблюдение уровня минимальной заработной платы

12.1 Минимальная заработная плата устанавливается Региональным соглашением о соблюдении минимального уровня заработной платы в Санкт-Петербурге на текущий период.

12.2. В соответствии с Региональным соглашением о соблюдении минимального уровня заработной платы в Санкт-Петербурге минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму времени, установленную Законодательством Российской Федерации и исполнившим свои трудовые обязанности (норму труда), включающих тарифную ставку, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат производимых в соответствии со ст.147, 151,15 153,154 Трудового Кодекса РФ.