



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Центр развития ребенка-детский сад № 66

Приморского района Санкт-Петербурга

Принято общим собранием
трудоу коллектива
ГБДОУ ЦРР детский сад №66
Приморского р-на СПб
«28» декабря 2016г.

Введено в действие
приказом №99/1 от
30.12.2016

Заведующий ГБДОУ
ЦРР детский сад №66
Приморского р-на СПб
И.П.Вишневская



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
работников ГБДОУ ЦРР детский сад №66
Приморского района Санкт-Петербурга**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения - Центра развития ребенка детского сада №66 Приморского района Санкт-Петербурга разработано во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга", с целью приведения документов по оплате труда в соответствие с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»,

- **Бюджетным** Кодексом Российской Федерации (с изменениями на 01 апреля 2016 года N 128-ФЗ)

- **Трудовым** Кодексом Российской Федерации с изменениями;

- **Законом** РФ «Об образовании»;

- **Указом** Президента Российской Федерации №597 от 07.05.2012г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- **Распоряжением** Комитета по образованию СПб от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

- **Постановлением** Правительства СПб от 13 марта 2007 года N 255 «О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных

Администрациям районов Санкт-Петербурга (с изменениями на 29 ноября 2011 года);

- **Постановлением** Правительства Санкт-Петербурга от 28.12.2009 №1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 №255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений..»

- распоряжениями Комитета по образованию и администрации Приморского района, касающиеся заработной платы работников образовательных учреждений;

- **Распоряжениями** КО Правительства СПб от 11.06.2009 №1219-р «О примерном порядке использования доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности».

1. Целью введения настоящего Положения является:

1.1. унификация подходов к формированию оклада работников бюджетных учреждений;

1.2. создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников бюджетной сферы его профессионально-квалификационной структуры;

1.3. обеспечение повышения уровня реальной заработной платы работников бюджетной сферы Санкт-Петербурга;

1.4. приведения документов по оплате труда в соответствие с действующим законодательством.

2. Предмет регулирования настоящего Положения.

2.1. Настоящее Положение подготовлено в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства СПб от 08.04.2016 г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее - Методические рекомендации), которым утверждена Схема расчёта должностных окладов всех категорий работников государственных образовательных организаций, финансируемых за счёт бюджета СПб:

Руководящие работники (РУК);

Специалисты (СП);

Служащие (учебно-вспомогательный персонал-УВП).

2.2. Методические рекомендации применяются при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в государственных образовательных учреждениях;

2.3. Определение размеров и условий труда работников учреждений, для которых размеры и условия оплаты труда не предусмотрены Методическими рекомендациями, производятся в порядке, установленном в соответствующих отраслях экономики СПб;

2.4. Порядок расчета и установления должностного оклада работников категории «рабочие» определен, в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда рабочих.

2.5. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- *окладная система оплаты труда (далее ОСОТ) – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;*

- базовая единица – расчётная единица, принимаемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
 - базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
 - повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
 - должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
 - фонд оплаты труда (ФОТ), работников государственных учреждений СПб формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
 - ФОТ работников государственных бюджетных учреждений СПб формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета СПб на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
 - фонд оплаты труда – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
 - фонд должностных окладов (далее ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
 - фонд надбавок и доплат (далее ФНД) – 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 трудовые затраты 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.
- норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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".
 - Формы тарификационных списков и штатных расписаний определены методическими рекомендациями (приложение №4 к Методическим рекомендациям).

2.6. Оплата труда работников образовательных организаций, включая размеры

тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (общего собрания, профсоюзного комитета).

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

2.8. Правила формирования фонда оплаты труда и рекомендации по формированию ФНД указаны в Приложении 2 к Методическим рекомендациям. Форма расчета ФОТ по штатным расписаниям и форма тарификационного списка указаны в приложении 3 к Методическим рекомендациям.

2.9. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно приложению 8 к постановлению №256.

2.10. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливается в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

3. Должностные оклады руководителей образовательных организаций

3.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (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 учредителя (администрации района).

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя (а также специалистов) в размере согласно приложению I к постановлению N 256.

Приложение №1 к постановлению Правительства СПб от 08.04.2016 №256

№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	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	1,3	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	1,0	Базовая единица	Базовая единица	

3.2. 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.
-

3.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к постановлению N 256.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке 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, Почетный работник общего образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Руководителям, 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).

3.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления руководствуемся:

- Группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, согласно приложению №3 к Постановлению №256 (Порядок отнесения к группам по оплате труда указан в Приложении 1 к Методическим рекомендациям).
- Объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению №256.

Приложение №1 к постановлению Правительства СПб от 08.04.2016 №256

№п/п	Тип государственной образовательной организации	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	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Четыре группы по оплате труда определяются на основе балльных показателей, отражающих специфику деятельности соответствующих образовательных учреждений: численность контингента обучающихся, численность персонала, капитальные активы в оперативном управлении и др.

3.2.4. Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию (далее – образовательные организации), определяются не чаще одного раза в год Комитетом по образованию в соответствии с установленным им порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями.

3.2.5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.2.6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Комитетом по образованию.

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

Комитет по образованию вправе:

а). Относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

б). Устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС,

предусмотренный для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

в) Передавать перечисленные в пунктах 1 – 2 права другим органам управления образованием, ведомствам.

Должность главного бухгалтера может вводиться в образовательных организациях, ведущих бухгалтерский учет и составляющих законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой оно отнесено по оплате труда руководителей.

11. Должности "старший методист", "старший инструктор-методист", и "старший воспитатель" в образовательных организациях 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.

Объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными учреждениями, финансируемыми за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, согласно приложению №4.

Приложение №4 к постановлению Правительства СПб от 08.04.2016 №256

№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) в ГКП, без учета основного контингента	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организациях	За каждые 50 человек или две группы	15
4	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1

5	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
6	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого воспитанника	0,5
7	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (залы, кабинеты, изостудия, театральная студия, «зимний сад»)	За каждый вид	До 1

Коэффициент масштаба управления	Группа 1 оплаты труда	
	Уровень 1 - руководители	0,80
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40

Данный коэффициент применяется исключительно для исчисления должностного оклада руководящих работников.

3.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению N 256.

2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

$Орук = Б_0 + Б_0 \times К3 + Б_0 \times К4 + Б_0 \times К5 + Б_0 \times К6$, где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б₀ - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

4. Должностные оклады специалистов (служащих) образовательных организаций

4.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации

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 1 к постановлению N 256.

4.2. 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 - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

4.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к Постановлению №256.

Приложение №1 к постановлению Правительства СПб от 08.04.2016 №256

№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
2.Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
1.1.	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

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 книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп.

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

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 постановления N 256 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 пункте 2.11 постановления N 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

4.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Приложение №1 к постановлению Правительства СПб от 08.04.2016 №256

№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
2.Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
Дошкольные образовательные организации					
№п/п	Категория работников		Коэффициент специфики работы		

1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15 – 0,20
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
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
5	Помощникам воспитателей, за участие в реализации образовательных программ	0,30
6	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.	0,01 – 0,02

4.2.3. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с 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". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

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 тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения

базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

4.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

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

$O_{сп}$ - 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:

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

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

B_0 - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа работы

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

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

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

5.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, 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:

$T_{с(о)} = B \times T_k$, где:

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

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

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

5.2. 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, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

5.2.1. 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 - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону 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 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, 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 5 к постановлению N 256;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению №256.

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

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

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

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению №9.

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

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Размер коэффициента специфики работы устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно приложению № 2,

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда

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

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5

(применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

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

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$, где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию

7.2.Рекомендация по формированию фонда надбавок и доплат

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

7.2.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

7.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах

месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.2.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

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

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательная организация может руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

7.2.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

2.5. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

7.3. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и

надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться работа с электронными базами «Параграф», Транспортная база, ведение сайтов учреждения, проведение работы по дополнительным образовательным программам, уход за растениями в помещениях и на территории и др..

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

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

Срок действия данного Положения с 01.01.2017 г. бессрочно. Данное Положение подлежит изменению и корректировке в соответствии с действующим законодательством.