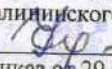


ПРИНЯТО  
решением Общего собрания  
работников  
СПб ГАДОУ детского сада № 18  
Калининского района Санкт-Петербурга  
протокол от 29.08.2016 № 01



с учетом мнения  
первичной профсоюзной организацией  
СПб ГАДОУ детский сад № 18  
Калининского района Санкт-Петербурга  
Г.Б. Сергеева  
протокол от 29.08.2016 № 12

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий СПб ГАДОУ  
детского сада № 18  
Калининского района Санкт-Петербурга  
 /И.В.Ковальская/  
приказ от 29.08.2016 № 32/12-А



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Санкт-Петербургского государственного автономного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 18  
Калининского района Санкт-Петербурга  
(СПб ГАДОУ детский сад № 18 Калининского района Санкт-Петербурга)**

Санкт-Петербург  
2016

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Санкт-Петербургского государственного автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 18 Калининского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) устанавливает единые подходы к регулированию заработной платы работников Образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на настоящее время.

1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации, принят Федеральным законом от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ) (гл.10 ст.57; гл.18, ст.111-112, гл.21 ст.133--147, ст.152-155; гл.52 ст.33);
- Налоговый кодекс российской Федерации, принят Федеральным законом от 31.07.1998 №146-ФЗ (ст.218);
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №596 «О долгосрочной государственной экономической политике»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 №295;
- Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 23.05.2015 №497 «О федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы»;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2012 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями, внесёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240);
- приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.08.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23.12.2011 №1601н);
- приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- постановление Министерства труда РФ от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.11.2008 №665);
- приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями на 23.12.2015);
- Закон Санкт-Петербурга Социальный кодекс (принят Законодательным собранием Санкт-Петербурга 09.11.2011);
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Устав Образовательного учреждения;
- Коллективный договор Образовательного учреждения.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений Санкт-Петербурга на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, стажа и специфики работы, квалификации, наличия наград и званий на определенной должности, а также надбавок стимулирующего характера, доплат компенсационного характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. **Основными целями** настоящего положения являются:

- повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий;
- внедрение прогрессивных форм и методов образовательного процесса; исключение уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в Образовательном учреждении;
- усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы в целом.

1.5. При разработке условий оплаты труда учтены **следующие принципы**:

- равная оплата за равный труд, в том числе при установлении тарифных ставок, должностных окладов, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера; недопущение дискриминации в оплате труда;
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ и Санкт-Петербурга;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы каждого работника от их квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- 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 Приложениями №1-3, 6-7 распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

1.6. Настоящее Положение устанавливает следующие **нормы и условия оплаты труда, обязательные для применения** в Образовательном учреждении:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированный размер должностного оклада (рабочей ставки), доплат компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера;
- размеры коэффициентов и порядок их применения, установленные в Санкт-Петербурге, для расчета заработной платы работников Образовательного учреждения;
- размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональный стандарт.

1.7. Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.9. Порядок стимулирующих выплат руководителю (заведующему) Образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением Главы администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

1.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы в должности (для служащих), стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче

диплома.

- 1.13. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.
- 1.14. Оплата труда за работу по внутреннему совместительству с занятием штатной должности производится согласно тарификационному списку Образовательного учреждения и оформляется отдельным трудовым договором (дополнительным соглашением).
- 1.15. Оплата труда за совмещение должностей или за расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке Образовательного учреждения осуществляется на основании личного заявления работника, приказа руководителя (заведующего) Образовательного учреждения. Оплата труда за совмещение должностей или расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий производится на основании тарификационного списка Образовательного учреждения пропорционально отработанному времени.
- 1.16. Установленная тарификационным списком Образовательного учреждения заработная плата работников выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца.
- 1.17. Тарификация работников проводится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.
- 1.18. В Положении используются следующие понятия и термины и сокращения:
  - **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты компенсационного и надбавки стимулирующего характера;
  - **базовая единица** – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
  - **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
  - **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 РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;
  - **НДФЛ** – налог на доходы физических лиц, прямой федеральный налог;
  - **рабочая ставка** - гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к категории «Рабочие» с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;
  - **фонд оплаты труда** (далее ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств 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, 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 и временный характер;
- **премирование** - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы;
- **фонд материального стимулирования** (далее – ФМС) – фонд, складывающийся из фонда надбавок и доплат и денежных средств, полученных путем экономии фонда оплаты труда, из которого формируется условно переменная часть заработной платы работников Образовательного учреждения (выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, премии, материальная помощь)
- **социальные выплаты компенсационного характера** - это дополнительные меры социальной поддержки педагогическим работникам, направленные на возмещение понесенных ими расходов социального характера;
- **материальная помощь** - помощь, оказываемую нуждающимся работникам учреждения в денежной форме;
- **РИС** - расчетный индикатор ставок для штатной численности работников Образовательного учреждения;

1.19. Положение принимается на неопределенный период. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.20. Основными элементами системы оплаты труда Образовательного учреждения являются:

- штатное расписание Образовательного учреждения (численный состав и сумма должностных окладов (рабочих ставок) работников по категориям: «Руководители», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие», а также размер фонда надбавок и доплат Образовательного учреждения);
- фонд оплаты труда работников Образовательного учреждения и его элементы;
- методика распределения заработной платы работников.

## 2. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

2.1. Штатное расписание Образовательного учреждения - это организационно-распорядительный документ, утверждаемый руководителем (заведующим) ГАДОУ, в котором отражается структура Образовательного учреждения (вид), содержится перечень должностей с указанием их количества и размеров должностных окладов, размеров надбавок и доплат по конкретным должностям.

2.2. Штатная численность работников Образовательного учреждения определяется на основании Методики определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утв. постановлением правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 №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 10 декабря 2012 года).

2.3. Штатное расписание Образовательного учреждения формируется в зависимости от типа (вида) Образовательного учреждения, категории и групп (подгрупп) должностей.

2.4. Штатное расписание Образовательного учреждения может формироваться в несколько этапов на основе следующих методов: метод расчетных индикаторов, нормативный метод, функциональный метод.

2.5. Метод расчетных индикаторов является унифицированной моделью расчета штатной численности Образовательного учреждения, основанной на применении РИС, определяющих доли ставок по категориям работников на одного обучающегося

(воспитанника) Образовательного учреждения. На основе метода расчетных индикаторов определяются ставки для категорий работников Образовательного учреждения:

N п/п	Категория работников	Группы должностей для расчета ставок, по которым применяется/не применяется метод расчетных индикаторов	Примечание
1	Руководители	Применяется для всех групп: руководитель заместитель руководителя руководитель структурного подразделения	РИС является совокупным, то есть дается для всей категории в целом, без разделения на группы
2	Специалисты	Применяется для групп и подгрупп: специалисты непедагогического персонала (группа "прочие специалисты") специалисты педагогического персонала, не занимающиеся преподавательской деятельностью, то есть ставка не зависит от учебного плана (подгруппа "прочие педагоги")	РИС разделяются на РИС для группы "прочие специалисты" и РИС для подгруппы "прочие педагоги".
3	Служащие	Применяется для всех должностей	РИС является совокупным
4	Рабочие	Не применяется	Используются нормативный и функциональный методы

Количество работников определяется путем умножения соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) в Образовательном учреждении.

2.6. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей Образовательного учреждения, количество которых напрямую зависит от норм труда. На основе нормативного метода определяются ставки для категорий работников Образовательного учреждения:

N п/п	Группы должностей для расчета ставок	Основание для расчета ставок
1	Должности педагогического персонала, ставки которых зависят от количества групп в Образовательном учреждении: <b>воспитатели Образовательного учреждения</b>	Учебная нагрузка (рабочий учебный план), тип (вид) Образовательного учреждения, предельная наполняемость группы в зависимости от типа (вида).

2	Должности: <b>уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и другие</b>	Для профессий, объем работы по которым может быть выражен в натуральных показателях (метры, штуки и прочее), и объем работы во вторую половину дня. Для Образовательного учреждения являются постоянным количество ставок по должностям: - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; -уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территории (ручная уборка, 3-ий класс). Количество ставок на группу при исчислении количества ставок по должности "помощник воспитателя» составляет 1,25 (при 12-тичасовом графике работы группы, и 5-дневной рабочей неделе) Количество ставок рабочих по функциональным обязанностям (рекомендуемые наименования должностей: "кастелянша", "машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)") определяется в зависимости от численности обучающихся (воспитанников).
---	---	---

2.7. Функциональный метод применяется как итоговый метод для формирования штатного расписания по должностным (функциональным) обязанностям работников Образовательного учреждения. При этом используются тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников Образовательного учреждения.

2.8. Формирование штатного расписания типового Образовательного учреждения проводится в три этапа.

Первый этап формирования штатного расписания типового Образовательного учреждения проводится по методу расчетных индикаторов.

Цель первого этапа - определить количество ставок работников в штатном расписании Образовательного учреждения, приходящихся на одного обучающегося (воспитанника) с использованием РИС. Количество работников определяется путем умножения соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) Образовательного учреждения.

С помощью метода расчетных индикаторов устанавливается количество работников Образовательного учреждения категорий "Руководители", "Специалисты". К данным категориям работников могут относиться:

N п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников ГОУ	Наименование должностей по категориям работников ГОУ
1	2	3
1. Руководители		
Руководители и специалисты, осуществляющие управление Образовательным учреждением по функциям - общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерский и кадровый учет), руководство направлениями деятельности (воспитательная, исследовательская, учебная, методическая, экспериментальная и прочие)		
1.1	Руководитель 1-го уровня	Руководитель Образовательного учреждения (заведующий)
1.2	Руководитель 2-го уровня	Главные специалисты (бухгалтер, экономист, инженер), заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего),
1.3	Руководитель 3-го уровня	Заведующий (консультационным (консультативным) пунктом, логопедическим пунктом, хозяйством), ученый секретарь
2. Специалисты		



<b>Группа "педагогический персонал"</b> Категории работников, занимающихся непосредственно педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в ГОУ		
2.1	Учитель, преподаватель	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования
2.2	Воспитатель	Воспитатель детского сада, старший воспитатель
2.4	Прочие педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор
<b>3. Специалисты</b> <b>Группа "Прочие специалисты"</b> Работники, осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию образовательной деятельности ГОУ, но не занимающиеся по характеру работы непосредственно педагогической деятельностью		
3.1	Прочие специалисты ГОУ	Администратор, документовед, инженер по противопожарной профилактике, инструктор по лечебной физкультуре, специалист по кадрам
<b>4. Служащие</b> <b>Группа "Учебно-вспомогательный персонал"</b> Специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых ГОУ		
4.1	Служащие (учебно-вспомогательный персонал)	Помощник воспитателя
<b>5. Рабочие</b> Работники, не принимающие непосредственного участия в выполнении основных функций ГОУ, но обслуживающие их		
5.1	Рабочий	кастелянша, кладовщик, кухонный подсобный рабочий, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, электромонтер

Второй этап формирования штатного расписания Образовательного учреждения проводится по нормативному методу. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей Образовательного учреждения, количество которых напрямую зависит от норм труда.

Цель второго этапа - определить количество штатных единиц по должностям категории "специалисты", количество ставок рабочих, а также штатную численность работников инфраструктурных объектов (служб, подразделений) Образовательного учреждения.

Третий этап формирования штатного расписания Образовательного учреждения проводится по функциональному методу.

Цель третьего этапа - определить наименования должностей служащих и рабочих по рассчитанному количеству штатных единиц в соответствии с функциональными обязанностями работников Образовательного учреждения, связанными с реализацией функций (направлений деятельности) Образовательного учреждения и его уставных задач.

2.9. При определении наименования должностей по штатной численности работников Образовательного учреждения используется сначала метод расчетных индикаторов и нормативный метод, а затем функциональный.

2.10. Структура штатного расписания Образовательного учреждения утверждается в пределах выделенного фонда оплаты труда.

### **3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО ЭЛЕМЕНТЫ.**

- 3.1. Формирование фонда оплаты труда работников Образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством обучающихся (воспитанников) и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Образовательного учреждения.
- 3.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:
- базовая часть фонда оплаты труда работников Образовательного учреждения;
  - фонд материального стимулирования работников Образовательного учреждения.
- 3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников Образовательного учреждения – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.
- 3.4. Фонд материального стимулирования работников Образовательного учреждения из суммы доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат Образовательного учреждения, премий из фонда экономии базовой части оплаты труда, премий из фонда надбавок и доплат, социальных выплат компенсационного характера работникам Образовательного учреждения, материальной помощи, которые устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.

### **4. МЕТОДИКА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ.**

- 4.1. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (компенсационно-стимулирующую часть).
- 4.2. Базовая часть заработной платы, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре с работником с указанием базового оклада и повышающих коэффициентов, перечисленных в тарификационном списке Образовательного учреждения, и выплачивается независимо от достигнутых им результатов.  
Базовая часть заработной платы рассчитывается по соответствующей схеме для данной категории работников.
- 4.3. К условно переменной части заработной платы работника, которая составляет фонд материального стимулирования работников ОУ, могут относиться:
- доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке Образовательного учреждения;
  - социальные выплаты компенсационного характера;
  - доплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат Образовательного учреждения;
  - надбавки стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат Образовательного учреждения;
  - премии;
  - материальная помощь.
- 4.4. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке Образовательного учреждения устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа руководителя Образовательного учреждения.
- 4.5. К социальным выплатам компенсационного характера следующие меры социальной поддержки работников государственных учреждений:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам Образовательного учреждения видах	<p>Высшее профессиональное образование – 2000,00 рублей.</p> <p>Среднее профессиональное образование – 1500,00 рублей</p>	<p>Впервые получили высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена. даты приёма; впервые приступили к работе в Образовательном учреждении по специальности не позднее трех лет после получения диплома о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением, являющимся основным местом работы.</p>	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующем полученному образованию	Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 Распоряжение администрации Калининского района
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением, являющимся основным местом работы; стаж педагогической работы до 3-х лет.	ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет	п.5 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение администрации Калининского района

Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	Состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением, являющимся основным местом работы; наличие подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации, были получены работником не менее, чем 5 лет назад.	Один раз в пять лет	п.6 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение администрации Калининского района
---	---	---	---------------------	---

- 4.6. Доплаты компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат устанавливаются на основании Положения о порядке распределения фонда материального стимулирования работников Образовательного учреждения.
- 4.7. Премии распределяются на основании Положения о материальном стимулировании работников Образовательного учреждения.
- 4.8. Материальная помощь оказывается сотрудникам Образовательного учреждения, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с профсоюзной организацией и Общего собрания работников Образовательного учреждения.

#### **5. СХЕМА РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ.**

- 5.1. Расчет должностных окладов руководителя, специалистов и служащих государственного образовательного учреждения осуществляется на основании схемы расчета должностных окладов руководителя, специалистов и служащих.
- 5.2. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.
- 5.3. Размер базового оклада работника государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:  $B_0 = B \times K_1$ , где:

$B_0$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы, установленной Законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга»

$K_1$  - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Порядок определения уровня образования:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60	1,60	1,60
Высшее образование, подтверждаемое магистром или дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
по программам подготовки специалистов	1,30	1,30	1,30

среднего звена			
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

5.4.Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (К2 - коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (К3 - коэффициент специфики работы), квалификации (К4 - коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (К5 - коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (К6 - коэффициент уровня управления).

5.5.Коэффициент стажа (К2 применяется при исчислении заработной платы работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие». Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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 по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). 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.

Устанавливается пять стажевых групп:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
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		0,05 0,33 (для молодых специалистов)	0,05

5.6.Коэффициента стажа работы от 0 до 2 лет для молодых специалистов устанавливается педагогическим работникам Образовательного учреждения, 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 ОУ;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы.

5.7.Размер коэффициента специфики работы (К3) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие» устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2014 №165 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671» и распоряжения Комитате по образованию Санкт-Петербурга от

07.04.2014 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

5.8. Для непедагогических работников, относящихся к категории «Специалисты», коэффициент специфики работы не устанавливается.

5.9. Для педагогических работников, относящихся к категории «Специалисты» устанавливается размер коэффициента специфики:

- работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу – 0,5;
- работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования – 0,2;
- педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ -0,2;
- педагогическим работникам, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 0,01;
- 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

5.10. Для работников, относящихся к категории «Служащие» устанавливается размер коэффициента специфики:

- помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ -0,3;
- работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности – 0,2.

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

5.12. Коэффициент специфики работникам, относящимся к категории «Руководители», не устанавливается для должностей, относящимся к руководителям 2-ого и 3-его уровня.

5.13. Коэффициент квалификации (К4) определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №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 РФ (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный работник общего образования РФ, Почетный работник среднего профессионального образования РФ, Почетный работник начального профессионального образования РФ, Почетный работник высшего профессионального образования РФ).

Коэффициент квалификации работника (К4) 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.

Размеры коэффициента квалификации:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
<b>Квалификационная категория, класс квалификации:</b>			
высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
первая категория, II класс	0,20	0,20	-
<b>За ученую степень:</b>			
доктор наук	0,40	0,40	-
кандидат наук	0,35	0,35	-
<b>Почетные звания Российской Федерации, СССР:</b>			
«Народный...»	0,40	0,40	0,40
«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
<b>Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР</b>	0,15	0,15	0,15
<b>Ведомственные знаки отличия в труде</b>	0,15	0,15	0,15

5.14. Должностной оклад работника категории "Руководитель" исчисляется по формуле:

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

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления.;

К6 - коэффициент уровня управления.

Доплаты и надбавки руководителю (заведующему) Образовательного учреждения устанавливаются распоряжением администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

5.15. Размер коэффициента масштаба управления (К5) устанавливается в соответствии с группой, к которой отнесено образовательное учреждение:

Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям <sup>1</sup>			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации, учебные компьютерные центры	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Размер коэффициента масштаба управления в зависимости от группы:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
<b>Группа 1</b>			
Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
Уровень 2 - заместители руководителей	0,60	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-
<b>Группа 2</b>			

Уровень 1 - руководители	0,60	-	-
Уровень 2 - заместители руководителей	0,40	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-
<b>Группа 3</b>			
Уровень 1 - руководители	0,55	-	-
Уровень 2 - заместители руководителей	0,35	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25	-	-
<b>Группа 4</b>			
Уровень 1 - руководители	0,50	-	-
Уровень 2 - заместители руководителей	0,30	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,10	-	-

5.16. Размер коэффициента уровня управления устанавливается в соответствии с уровнем управления по занимаемой должности:

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

5.17. Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:

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

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

5.18. Должностной оклад работника категории "Служащий" исчисляется по формуле:

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

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада

## 6. СХЕМА РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

6.1. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится 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

6.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года



№ 665).

6.3. Размер тарифной ставки (базового оклада) рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется по формуле:

$Bo = B \times K1$ , где:

Bo - размер базового оклада работника;

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

K1 - коэффициент разряда оплаты труда.

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

6.5. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений следует также руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15 апреля 1993 года № 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

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

6.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда (на основе аттестации рабочих мест), определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 (и изменениями, внесенными постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2014 №165 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671»)

6.8. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации:

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

## 7. НАЛОГ НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ.

7.1. Налог на доходы физических лиц (далее - НДФЛ) — прямой федеральный налог. Исчисляется в процентах от совокупного дохода физических лиц за вычетом документально подтвержденных расходов, в соответствии с действующим законодательством.

7.2. НДФЛ с зарплаты работников Образовательного учреждения, выдаваемой дважды в месяц (10-ого и 25-ого числа месяца), перечисляется в бюджет лишь при окончательном расчете. Перечисление происходит один раз в месяц в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, в размере 13% от заработной платы работника. При этом учитываются все доходы, включая доплаты компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премиальные выплаты и материальная помощь.

С листка нетрудоспособности НДФЛ тоже удерживается. Единственным исключением является выплата денежных средств в связи с временной нетрудоспособностью по беременности и родам. В этом случае выплата приравнивается к социальному пособию и не облагается налогом на доходы физических лиц вне зависимости от того, как выплачивается сумма (вся сразу или частями).

7.3. При расчете НДФЛ на основании заявления установленного образца и копиями необходимых документов работник Образовательного учреждения может получить следующие льготы:

- 1 400 руб. на (каждого) первого и второго ребенка в возрасте до 18 лет или студента очной формы обучения до 24 лет;
- 3 000 руб. на третьего и каждого последующего ребенка в возрасте до 18 лет или студента очной формы обучения до 24 лет;
- 2800 руб. на каждого первого и второго ребенка единственному родителю;
- 6000 руб. на третьего и каждого последующего ребенка единственному родителю;
- 500 руб. на ветеранов ВОВ, блокадников, инвалидов с детства, инвалидов 1-2 гр., узников концлагерей, воинов- интернационалистов, родителей и супругов погибших военнослужащих;
- 3 000 руб. чернобыльцам.
- 12 000 руб. родителю на каждого ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; студента дневной формы обучения в возрасте до 24 лет, являющегося инвалидом 1- 2 гр.

7.4. Налоговый вычет на детей действует до месяца, в котором исчисленный нарастающим итогом с начала года доход превысил 350 000 рублей.

Налоговый вычет за каждый месяц распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок.

## **8. ПРОФСОЮЗНЫЙ ВЗНОС.**

Профсоюзные взносы являются основой формирования бюджета профсоюзной организации Образовательного учреждения. Профсоюзный взнос взимается ежемесячно в размере 1% от всей заработной платы работника- члена профсоюзной организации Образовательного учреждения.