



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
АДМИНИСТРАЦИЯ МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 111 присмотра и оздоровления  
Московского района Санкт-Петербурга**

---

*ПРИНЯТО:*

*Общим собранием работников  
образовательного учреждения  
Протокол №2 от «11» октября 2023г*

*УТВЕРЖДЕНО:*

*И.о.заведующего \_\_\_\_\_ Н.И. Распономарева  
Приказ № 46 от «11» октября 2023г*

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
(новая редакция)**

Санкт-Петербург  
2023

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение). государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 111 присмотра и оздоровления Московского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) устанавливает единые подходы к регулированию заработной платы работников 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 РФ, принят Федеральным законом от 31.07.1998 №146-ФЗ (ст.218);
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 23.11.2015 №317-ФЗ «О внесении изменения в статью 218 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» (принят Государственной Думой 13.11.2015; одобрен Советом Федерации 18.11.2015);
- Указ президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Государственная программа РФ «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»;
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256";
- Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями, внесенными 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 России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";
- 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 (ред. от 20.02.2014);

- Постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Закон Санкт-Петербурга "О бюджете Санкт-Петербурга на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов";
- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (с изменениями на 19 декабря 2018 года);
- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Закон Санкт-Петербурга «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" от 17 июля 2013 года N 448-81 (с изменениями на 24 апреля 2018 года);
- Закон Санкт-Петербурга Социальный кодекс (с изменениями на 19 декабря 2018 года);
- 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»;
- Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге», заключенное правительством Санкт-Петербурга, общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов "Ленинградская Федерация Профсоюзов" и региональным объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга";
- Устав 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 Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий;
- внедрение прогрессивных форм и методов образовательного процесса;
- исключение уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в Учреждении;
- усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения 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 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»;

Настоящее Положение устанавливает следующие нормы и условия оплаты труда, обязательные для применения в 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 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. 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 Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Московского 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. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

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;

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. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.15. Оплата труда за работу по внутреннему совместительству с занятием штатной должности производится согласно тарификационному списку Учреждения и оформляется отдельным трудовым договором. Продолжительность работы по совместительству с занятием штатной должности в течение месяца не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.16. Оплата труда за совмещение должностей или за расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке Учреждения осуществляется на основании личного заявления работника, приказа заведующего Учреждением. Размер оплаты труда за совмещение должностей или расширение зоны обслуживания со ставок имеющихся вакансий указывается в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника в трудовом договоре с работником в разделе «Условия оплаты труда» подраздел «Доплаты компенсационного характера, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных»

1.17. Оплата труда по замещаемым должностям для педагогических работников производится на основании тарификационного списка Учреждения пропорционально отработанному времени, которое исчисляется часами. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со ст.333 трудового кодекса РФ и Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

1.18. Оплата труда по замещаемым должностям для служащих и работников, относящихся к категории «Рабочие» производится на основании тарификационного списка Учреждения пропорционально отработанному времени, которое исчисляется днями.

1.19. В случаях, если работник не был протарифицирован по замещаемой должности, оплата производится на основании дополнительной тарификации.

1.20. Установленная тарификационным списком Учреждения заработная плата работников выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца.

1.21. Тарификация работников проводится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.22. На период работы Учреждения в режиме без детей размер заработной платы, установленный тарификационным списком Учреждения, и продолжительность рабочего времени работника не меняются.

1.23. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим Учреждением и включает в себя все должности работников, подразделяющиеся на категории: «Руководители», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие».

1.24. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации).

1.25 При перечислении заработной платы работников Государственное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия администрации Московского района», автоматически производит ежемесячный вычет налога от дохода физических лиц и профсоюзного взноса, если работник является членом профсоюзной организации Учреждения.

1.26. 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 – расчетная 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 к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный 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 ГБДОУ (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 ГОУ; инфраструктурный объект (служба, подразделение) Учреждения - это один или несколько объектов (служб, структурных подразделений), обеспечивающих специфическую обслуживающую функцию, характерную для определенного типа (вида) Учреждения, или предоставляющих специфическую образовательную услугу для обучающихся (воспитанников) из других ГОУ за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (например, опорные центры по различным видам спорта, логопедические пункты, медицинские службы).
- 1.26. Положение принимается на неопределенный период. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
- 1.27. Основными элементами системы оплаты труда Учреждения являются:
- штатное расписание Учреждения (численный состав и сумма должностных окладов (рабочих ставок) работников по категориям: «Руководители», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие», а также размер фонда надбавок и доплат Учреждения);
  - фонд оплаты труда работников Учреждения и его элементы;
  - методика распределения заработной платы работников.

## **II. Штатное расписание**

2.1. Штатное расписание Учреждения — это организационно-распорядительный документ, утверждаемый заведующим Учреждением, в котором отражается структура 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 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 Учреждения формируется в зависимости от типа (вида) учреждения, категории и групп (подгрупп) должностей.

2.4. Штатное расписание 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 Учреждения, основанной на применении РИС, определяющих доли ставок по категориям работников на одного обучающегося (воспитанника) Учреждения.

На основе метода расчетных индикаторов определяются ставки для категорий работников Учреждения:

п/п	Категория работников	Группы должностей для расчета ставок, по которым применяется/не применяется метод расчетных индикаторов	Примечание
	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
	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".
	Служащие	Применяется для всех должностей	РИС является совокупным
	Рабочие	Не применяется	Используются нормативный и функциональный методы

Количество работников определяется путем умножения, соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) в Учреждении.

2.5. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей Учреждения, количество которых напрямую зависит от норм труда.

На основе нормативного метода определяются ставки для категорий работников Учреждения:

п/п	Группы должностей для расчета ставок	Основание для расчета ставок
	Должности педагогического персонала, ставки которых зависят от количества групп: воспитатели Учреждения	Учебная нагрузка (рабочий учебный план), тип (вид) ГБДОУ, предельная наполняемость группы в зависимости от типа (дошкольное учреждение комбинированного вида),
	Должности: уборщик производственных и служебных помещений, помощник воспитателя, и другие	Для профессий, объем работы по которым может быть выражен в натуральных показателях (метры, штуки и прочее), и объем работы во вторую половину дня. Для Учреждения являются постоянными количество ставок: по должностям: Количество ставок на группу при исчислении количества ставок по должности "помощник воспитателя» составляет 1,25 (при 12-ти часовом графике работы группы, и 5-дневной рабочей неделе). Количество ставок рабочих по функциональным обязанностям (рекомендуемые наименования должностей: "кастелянша", "кладовщик»

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

2.7. Формирование штатного расписания типового Учреждения проводится в три этапа. Первый этап формирования штатного расписания типового Учреждения проводится по



методу расчетных индикаторов. Цель первого этапа - определить количество ставок работников в штатном расписании ГОУ, приходящихся на одного обучающегося (воспитанника) с использованием РИС (см. Таблица 2).

Количество работников определяется путем умножения, соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) Учреждения. С помощью метода расчетных индикаторов устанавливается количество работников Учреждения категорий "Руководители", "Специалисты". К данным категориям работников могут относиться:

№ 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 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 Учреждения (заведующий)
1.2	Руководитель 2-го уровня	Заместитель руководителя Учреждения (заведующего),

#### 2. Специалисты

Группа "педагогический персонал" Категории работников, занимающихся непосредственно педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в Учреждении

2.1	Учитель, преподаватель	Учитель-логопед, педагог дополнительного образования
2.2	Воспитатель	Воспитатель детского сада
2.3	Прочие педагогические работники	Музыкальный руководитель; Инструктор по физической культуре

#### 3. Специалисты

Группа "Прочие специалисты" Работники, осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию образовательной деятельности Учреждения, но не занимающиеся по характеру работы непосредственно педагогической деятельностью

3.1	Прочие специалисты Учреждения	Документовед
-----	-------------------------------	--------------

#### 4. Служащие

Группа «Учебно-вспомогательный персонал» Специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых ГБДОУ

4.1	Служащие (учебно-вспомогательный персонал)	Помощник воспитателя
-----	--	----------------------

#### 5. Рабочие

Работники, не принимающие непосредственного участия в выполнении основных функций ГОУ, но обслуживающие их

5.1	Рабочий	кастелянша, кладовщик, кухонный подсобный рабочий, кухонный рабочий, мойщик посуды, повар, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений
-----	---------	---

Второй этап формирования штатного расписания Учреждения проводится по нормативному методу. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей 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) Учреждения.

Третий этап формирования штатного расписания 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 Учреждения, связанными с реализацией функций (направлений деятельности) Учреждения и его уставных задач.

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

2.9. Структура штатного расписания Учреждения утверждается в пределах выделенного фонда оплаты труда, при этом.

### **III. Фонд оплаты труда и его элементы**

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

3.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения;
- фонд материального стимулирования работников Учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку Учреждения. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

3.4. Фонд материального стимулирования работников Учреждения из суммы доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат Учреждения, премий из фонда экономии базовой части оплаты труда, премий из фонда надбавок и доплат, социальных выплат компенсационного характера работникам Учреждения, материальной помощи, которые устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения фонда материального стимулирования работников Учреждения.

### **IV. 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 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 Учреждения, могут относиться:

- доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке Учреждения;
- социальные выплаты компенсационного характера;
- доплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат Учреждения;
- надбавки стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат Учреждения;
- премии;
- материальная помощь;
- выплата на доведение размера заработной платы работников Учреждения в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.4. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) со ставок имеющихся вакансий в тарификационном списке Учреждения устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа заведующего Учреждением в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника.

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 ГБДОУ	Высшее профессиональное образование – 2000,00 рублей. Среднее профессиональное образование – 1500,00 рублей	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 ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного	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 Московского района

		образца о соответствующем уровне образования состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы.		
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 ГБДОУ, 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 Московского района
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; наличие подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации, были получены работников 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 Московского 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 Учреждения.

4.7. Премии распределяются на основании Положения о порядке распределения фонда материального стимулирования работников Учреждения.

4.8. Материальная помощь оказывается сотрудникам Учреждения, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с профсоюзной организацией и общего собрания работников Учреждения. Распределение материальной помощи осуществляется на основании порядке распределения фонда материального стимулирования работников Учреждения.

4.9. Выплата на доведение размера заработной платы работников Учреждения в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливается ежемесячно всем работникам Учреждения.

## **V. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**

5.1. Расчет должностных окладов руководителя, специалистов и служащих государственного бюджетного 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:

$Bo = B \times K1$ , где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, установленной Законом Санкт-Петербурга

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

#### Порядок определения уровня образования организацией

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 среднего звена	1,30	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

5.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (K2 - коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (K3 - коэффициент специфики работы), квалификации (K4 - коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (K5 - коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (K6 - коэффициент уровня управления).

5.5. Коэффициент стажа (K2) 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:

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 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 Учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы.

5.7. Размер коэффициента специфики работы (КЗ) 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 Комитета 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;

(на основании приказа заведующего Учреждением с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, а также при наличии документов о соответствующем образовании и подтверждающих результаты деятельности);

- 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.

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. Исключение могут составлять заместители заведующего по воспитательно-образовательным вопросам.

Размер коэффициент специфики для руководителя (заведующего) Учреждения устанавливается на основании распоряжения администрации Московского района.

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
Квалификационная категория, класс квалификации:			
высшая категория, международный класс	0,35	0,35	-
первая категория, II класс	0,20	0,20	-
За ученую степень:			
доктор наук	0,40	0,40	-
кандидат наук	0,35	0,35	-
Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
«Народный...»	0,40	0,40	0,40
«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30

Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

5.14. Должностной оклад работника категории "Руководитель" исчисляется по формуле:  $Орук = Б_о + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4 + Б_о \times К_5 + Б_о \times К_6$ , где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б<sub>о</sub> - величина базового оклада;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации работника;

К<sub>5</sub> - коэффициент масштаба управления;

К<sub>6</sub> - коэффициент уровня управления.

Доплаты и надбавки руководителю (заведующему) Учреждением устанавливаются администрацией Московского района Санкт-Петербурга.

5.15. Размер коэффициента масштаба управления (К<sub>5</sub>) 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			
	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
Группа 1			
Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
Уровень 2 - заместители руководителей	0,60	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-
Группа 2			
Уровень 1 - руководители	0,60	-	-
Уровень 2 - заместители руководителей	0,40	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-
Группа 3			
Уровень 1 - руководители	0,55	-	-



Уровень 2 - заместители руководителей	0,35	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25	-	-
Группа 4			
Уровень 1 - руководители	0,50	-	-
Уровень 2 - заместители руководителей	0,30	-	-
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20	-	-
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:

$Осп = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4$ , 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:

$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4$ , где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада

## **VI. 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

## **VII. 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 Учреждения, выдаваемой дважды в месяц (11-го и 26-го числа каждого месяца), перечисляется в бюджет дважды в месяц с аванса и заработной платы. Перечисление происходит два раза 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 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;

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.

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Срок действия не ограничен.

8.2. При изменении законодательства в Положение вносятся изменения в установленном законом порядке.