



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 30  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
художественно-эстетическому развитию детей Кировского района Санкт – Петербурга

***ОБСУЖДЕНО***

на заседании Общего собрания  
работников ГБДОУ детского сада № 30  
Кировского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 2 от 24.04.2023

***УТВЕРЖДЕНО***

приказом по ГБДОУ детскому саду № 30  
Кировского района Санкт-Петербурга  
от 24.04.2023 № 4-о п.2  
Заведующий \_\_\_\_\_ Е.Н. Лебедь

***ПРИНЯТО***

решением Совета  
ГБДОУ детского сада № 30  
Кировского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 2 от 24.04.2023

***УЧТЕНО мотивированное мнение***

первичной профсоюзной организации  
ГБДОУ детского сада № 30  
Кировского района Санкт-Петербурга  
протокол № 3 от 24.04.2023  
председатель ППО \_\_\_\_\_ Н.Д. Комиссарова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по художественно-эстетическому развитию детей  
Кировского района Санкт-Петербурга**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее- Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Кировского района Санкт – Петербурга (далее – ГБДОУ № 30, ОУ) разработано на основании статей 135,144,147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в редакции Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 №904-186, от 24.04.2018 №218-45),

- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (в ред. от 16.07.2019 № 458);

- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» с внесенными изменениями;

- распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2019 №2743-р «О внесении дополнений и изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н),

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1996-р «Об утверждении рекомендаций по применению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;

- приложением к Распоряжению «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

-- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,

- распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

- распоряжениями администрации Кировского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Кировского района Санкт-Петербурга;

- Уставом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Кировского района Санкт – Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 12.11.2015г. № 5413-р.

- Коллективным договором ГБДОУ детского сада № 30 Кировского района

Санкт-Петербурга;

- согласованием главы администрации Кировского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Кировского района Санкт-Петербурга;

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01.01.2023.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов;

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами ГБДОУ № 30 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

1.5. Система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом;

1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- 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 данного Положения, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

**базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

**базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

**базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

**повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

**должностной оклад** - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящихся к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

**фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

**фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

**фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

**доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

**надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

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

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

## 2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.3. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

Также при формировании ФДО по вакантным должностям учитывается коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (далее - постановление № 256) и приложением 5 к Постановлению № 256.

2.4. Экономия базовой части фонда оплаты труда всех работников образовательного учреждения может быть переведена в ФНД и распределена в установленном порядке.

2.5. Размер фонда надбавок и доплат ОУ определяется Администрацией Кировского района Санкт-Петербурга.

2.6. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ОУ самостоятельно в соответствии с **Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах и премий работникам** Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга.

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

2.8. **Доплаты компенсационного характера** за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем в соответствии с коллективным и трудовым договором.

### 2.9. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые

закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

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

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

#### ***К стимулирующим выплатам относятся:***

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

Премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются только при наличии экономии заработной платы.

2.9.1. Надбавка устанавливается работникам, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

2.9.2. Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются на уровне образовательного учреждения.

При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных Комитетом по образованию правительства Санкт-Петербурга. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

2.10. Порядок установления стимулирующих надбавок определяется Положением о материальном стимулировании и иных выплатах педагогическим и иным категориям работников Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Кировского района Санкт – Петербурга

### **3. Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования**

3.1. Выплата единовременной премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательным учреждением в целом или отдельными работниками. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ГБДОУ.

3.2. Единовременная премия может устанавливаться:

- к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам (праздниками считаются: Новый год, Международный день воспитателя, Международный женский день).

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за год, девять месяцев, полугодие, квартал при наличии оснований и средств фонда экономии заработной платы. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается. Выплаты зависят от финансового положения

образовательного учреждения и личного вклада работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ. Размер премии – до 100% от должностного оклада.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- стабильность учебно-воспитательного процесса;
  - организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций ДООУ, района, города;
  - инновационная деятельность;
  - решение сложных организационно-управленческих вопросов;
  - результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.;
  - оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
  - большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.

3.3. Премияльные выплаты работникам образовательного учреждения производятся из средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

3.4. Размеры и основания премирования определяются образовательным учреждением и закрепляются в Положении о стимулирующих и компенсационных выплатах и премий работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга.

#### **4. Материальная помощь**

4.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, изданного на основании личного заявления работника. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

4.3. Решение о размере выплаты материальной помощи принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

4.4. Материальная помощь выплачивается только из средств фонда экономии заработной платы ГБДОУ детского сада № 30 Кировского района Санкт-Петербурга.

#### **5. Порядок установления должностных окладов**

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

5.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1$$

Где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников

ОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель К1 определяется в соответствии с таблицей № 1:

Таблица № 1

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
К1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными ранее в соответствии с действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	1,3	1,3	1,3
		По программам подготовки специалистов 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*

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

### 5.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу:

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

- К2 – коэффициент стажа работы;
- К3 – коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент квалификации работника;
- К5 – коэффициент масштаба управления;
- К6- коэффициент уровня управления;

#### 5.3.1. Коэффициент стажа работы К2

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка или выписка СТД-Р, если трудовая книжка велась в электронном виде. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные



книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель К2 определяется в соответствии с таблицей № 2:

Таблица № 2

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	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)*	0,05

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

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

### 5.3.2 Коэффициент специфики работы К3

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам ГБДОУ руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно таблице № 3:

Таблица № 3

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К3	Коэффициент специфики работы	Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,60	Не учитывается
		Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается

	Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу*	Не учитывается	0,01-0,02**	Не учитывается
	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20***	Не учитывается
	Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30
	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	Не учитывается	0,5	Не учитывается

\*Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, устанавливается при условии, что ОУ является основным местом работы педагогического сотрудника.

\*\* Размер коэффициента при работе на 1,0 ставку составляет:

- педагогическим работникам с высшим образованием - 0,01;
- педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации «Бакалавр» - 0,01;
- педагогическим работникам со средним специальным образованием – 0,012.

\*\*\*Коэффициент специфики работы устанавливается от базового оклада по основному месту работы.

### 5.3.3 Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации)

Конкретный показатель К4 определяется в соответствии с таблицей № 4:

Таблица № 4

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория:			
		высшая категория		0,35	
		первая категория		0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	

	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

#### 5.3.4. Коэффициент масштаба управления (K5)

Коэффициент устанавливается работникам, относящимся к категории «руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Кировского района Санкт-Петербурга на основании объемных показателей, характеризующих масштаб управления.

Конкретный показатель K5 определяется в соответствии с таблицей № 5:

Таблица № 5

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
K5	Коэффициент масштаба управления	<b>Группа 1</b>	
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90
		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

### 5.3.5. Коэффициент уровня управления (К6)

Коэффициент устанавливается работникам, относящимся к категории «руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице № 6:

Таблица № 6

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

### 6. Формирование фонда ставок рабочих ОУ.

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

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

6.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в распоряжении Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 3737-р от 06.12.2017 «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

6.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих. (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

### 7. Схема расчета должностных окладов работников ОУ.

7.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - **Орук**

**Орук** =  $Bo + Bo * K3 + Bo * K4 + Bo * K5 + Bo * K6$ , где:

Bo – величина базового оклада

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

K5 – коэффициент масштаба управления

K6- коэффициент уровня управления

7.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - **Оспец**

**Оспец** =  $Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$ , где:

Bo – величина базового оклада

K2 – коэффициент стажа

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

7.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - **Осл**

$Осл = Б_о + Б_о * К_2 + Б_о * К_3 + Б_о * К_4$ , где:

$Б_о$  – величина базового оклада

$К_2$  – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

$К_3$  – коэффициент специфики работы

$К_4$  – коэффициент квалификации работника

7.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - **Ораб**

**Ораб.** =  $Б * ТК$ , где:

$Б$  - размер базовой единицы;

$ТК$  - тарифный коэффициент

7.4.1. Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов)

**рабочих**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

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

**Ораб.** =  $Б * ТК + Б * К_к$ , где:

$Б$  - размер базовой единицы;

$ТК$  - тарифный коэффициент,

$К_к$  - коэффициент квалификации

**8. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

\* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга,

являющейся основным местом работы.

### **9. Соотношение средней заработной платы**

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга рассчитывается исходя из таблицы № 7:

Таблица № 7

<b>№ п/п</b>	<b>Группы по оплате труда руководителя ГБДОУ</b>	<b>Предельный уровень</b>
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

### **10. Тарификация работников и порядок ее проведения**

10.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» (с изм. на 02.06.2021), ЕКС, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 (с изменениями) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - закон Санкт-Петербурга №531-74 (с изменениями); Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изм. на 10.02.2023).

Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 3 к Методическим рекомендациям).

10.2. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих. Тарификация всех сотрудников проводится ежегодно на начало календарного года и учебного года; отдельных сотрудников - по необходимости.

### **11. Штатное расписание**

Штатное расписание организации утверждается заведующим ОУ и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих; вступает в силу после утверждения руководителем учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

### **12. Оплата труда**

12.1. Заработная плата выплачивается работникам учреждения не реже, чем каждые полмесяца:

- 25 числа – за первую половину текущего месяца;
- 10 числа следующего месяца – окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

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

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

12.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

### **13. Оплата работникам в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге**

13.1. Месячная заработная плата работников ГБДОУ детского сада № 30 Кировского района Санкт-Петербурга не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий календарный год, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Если установленная работнику заработная плата окажется ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге, работнику назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (далее – доплата).

13.2. Доплата рассчитывается, как разница между фактически начисленной работнику учреждения заработной платой (без учета компенсирующих и стимулирующих выплат) за текущий месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в текущем месяце.

13.3. С доплаты удерживается налог на доходы физического лица, а также иные удержания в соответствии с законодательством и (или) заявления работника учреждения. На сумму начисленной доплаты начисляются страховые взносы в соответствии с законодательством РФ. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.

13.4. Доплата работникам учреждения производится из фонда надбавок и доплат на основании приказа учреждения.

13.5. Оклад с учетом доплаты выплачивается работникам образовательного учреждения, начиная с даты, когда вступило в силу новое значение минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

### **14. Дополнительные меры социальной поддержки.**

14.1. Педагогическим работникам, а также молодым специалистам учреждения производятся дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с главой 9 Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

14.2. Ежемесячная денежная выплата к должностному окладу молодым специалистам в зависимости от уровня образования производится за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности, из фонда надбавок и доплат.

### **15. Заключительные положения.**

15.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника образовательного учреждения, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в Трудовой Договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

15.5. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

15.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

15.7. Штатное расписание образовательного учреждения согласовывается с главой администрации Кировского района и утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного образовательного учреждения.

15.8. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом заведующего образовательного учреждения.

15.9. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, обсуждаются на Общем собрании работников ГБДОУ, принимаются решением Совета, утверждаются приказом заведующего образовательного учреждения.



**Объемные показатели,**  
**характеризующие масштаб управления государственными образовательными организациями СПб, за**  
**исключением государственных образовательных организаций СПб дополнительного образования детей и иных**  
**государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную	1

		катеґорию	
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	до 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки,	За каждый вид	до 15

	стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)		
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе ОО	За каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	до 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	до 30
		В других случаях	до 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	до 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	до 20

## **РЕГЛАМЕНТ**

### **начисления и выплаты работникам ГБДОУ детский сад № 30 Кировского района Санкт-Петербурга доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге**

#### **1. Основные положения**

- 1.1. Настоящий Регламент определяет порядок начисления и выплаты доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (далее - доплата) в случае повышения размера минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.
- 1.2. ГБДОУ детский сад № 30 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ОУ) обязано выплачивать работникам заработную плату в размере не ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

#### **2. Условия назначения доплаты**

- 2.1. Месячная заработная плата работника ОУ не может быть ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге, если он полностью отработал за месяц норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).
- 2.2. В размер минимальной заработной платы не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 2.3. Если установленная работнику ОУ заработная плата за месяц окажется ниже минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу, работнику ОУ назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

#### **3. Расчёт и сроки выплаты доплаты**

- 3.1. Доплата рассчитывается, как разница между фактически начисленной работнику ОУ заработной платой (без учета компенсирующих и стимулирующих выплат) за истекший месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в текущем месяце.
- 3.2. В случае повышения должностного оклада сотрудника свыше установленной Региональным соглашением минимальной заработной платы (учитывая основную нагрузку сотрудника, определенную трудовым договором) издается приказ о прекращении доплаты с даты изменения условий назначения указанной доплаты.
- 3.3. Выплата доплаты производится за вычетом НДФЛ в сроки, установленные для выплаты заработной платы.
- 3.4. На сумму начисленной доплаты начисляются обязательные страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.
- 3.5. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.