

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО:**

Решением общего собрания работников  
Государственное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение детский сад  
№ 10 комбинированного вида  
Красногвардейского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол №2 от 27.12.2017 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом по Государственному бюджетному  
дошкольному образовательному учреждению  
детский сад № 10 комбинированного вида  
Красногвардейского района Санкт-Петербурга  
№1 от 09.01.2018 г.  
Заведующий Свиридова И.В.



**СОГЛАСОВАНО:**

С выборным органом первичной  
профсоюзной организации Государственное  
бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад №10  
комбинированного вида Красногвардейского  
района Санкт-Петербурга  
Протокол №6 от 27.12.2017 г.  
Председатель ПК ГБДОУ  
Короткевич А.В.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников**

## I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.14 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (далее - Закон) (в ред. от 25 декабря 2015г),
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»,
- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 №256»

в целях установления особенностей оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 10 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее — ДОУ).

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих должности в ДОУ.

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

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

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

**Базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

**Базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая при определении базового оклада;

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

**Должностной оклад** - гарантируемый минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

**Фонд оплаты труда** (далее ФОТ) работников формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ГБДОУ государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

**ФОТ** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат; Фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств направляемая на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов; **Фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего 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, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

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

1.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.14 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.5. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 №256»

## **II. Схема расчетов должностных окладов работников.**

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74, и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### **2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.**

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

**Базовый оклад работника** исчисляется по формуле:

$Bo = BxK1$ , где  $Bo$  - размер базового оклада работника;

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), на основании статьи 3 Закона Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» устанавливается с 01.01.2016 г. на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

$K1$  - **базовый коэффициент** - коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Постановлением правительства Санкт - Петербурга № 256 от 08.04.2016 г., Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

### **Схема расчета $K1$ для руководителей, специалистов и служащих**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие

1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, 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; по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30	1,30	1,30
			1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно Закону Санкт-Петербурга №904-186 от 25.12.2015г.

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

Для определения размера должностного оклада руководителей государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, масштаба управления и уровня управления.

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

## 2.2. Повышающие коэффициенты.

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

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

### Перечень должностей образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты

№	Должность работника	К2	К3	К4	К5	К6
1.	Заведующий (руководитель 1 уровня)		+	+	+	+
2.	Заведующий хозяйством (руководитель 2 уровня)			+	+	+
3.	Заместитель заведующего по УВР (руководитель 2 уровня)			+	+	+
4.	Воспитатель	+	+	+		
5.	Помощник воспитателя	+	+			
6.	Учитель-логопед	+	+	+		
8.	Музыкальный руководитель	+	+	+		
9.	Инструктор по физической культуре	+	+	+		

### 2.2.1. Коэффициент стажа (К2).

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

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируется инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения

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

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с Постановления правительства Санкт - Петербурга № 256 от 08.04.2016, Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт- Петербурга, в возрасте до 30 лет, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к педагогической деятельности в государственных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- состоят в трудовых отношениях с государственным образовательным учреждением, финансируемым за счет средств бюджета Санкт-Петербурга;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

(Пункт дополнительно включен с 1 января 2008 года постановлением Правительства Санкт- Петербурга от 4 декабря 2007 № 1536).

#### Схема расчета К 2 для руководителей, специалистов и служащих

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
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	0,015
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

#### 2.2.2. Коэффициент специфики работы (КЗ).

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга и плановой тарификацией.

#### Схема расчета КЗ для специалистов и служащих

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент специфики работы
Коэффициент специфики работы	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20

Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования	0,20
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогическим работника, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

### 2.2.3. Коэффициент квалификации работника (К4).

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с приказом Министерства образования Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга.

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

#### **Схема расчета К 4 для руководителей специалистов и служащих**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие

2	3	4	5	6
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория, первая категория	0,30 - 0,35 0,20	0,30 - 0,35 0,20	-
	За ученую степень: доктор наук, кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	-
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

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

Размер коэффициента K5 устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. N 256, Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

#### **Схема расчета K5 для руководителей**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент масштаба управления	<b>Группа 1 (свыше 500 баллов)</b>		Не применяется	Не применяется
	Уровень 1 - руководители	0,80 до 0,90		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	<b>Группа 2 (от 350 до 500 баллов)</b>			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

#### 2.2.5. Коэффициент уровня управления

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256, Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015



года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

### Схема расчета К6 для руководителей

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	Не применяется	Не применяется
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

### 2.3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

2.3.1. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников 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

Перечень должностей образовательного учреждения, относящиеся к категории рабочих.

№	Должность	Разряды оплаты труда
1.	Кастелянша	2
2.	Машинист по стирке белья	2
3.	Уборщица служебных помещений	1
4.	Дворник	1
5.	Рабочий КОРЗ	3
6	Электромонтер	В зависимости от прохождения аттестации от 3 до 6
7.	Сторож	1
8.	Вахтер	1

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

2.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, 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 данное учреждение является местом основной работы.

### **III. Порядок и условия оплаты труда**

#### **3.1. Основные условия оплаты труда**

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

**Должностной оклад руководителя (Орук)** исчисляется по формуле:  $Орук = Бо + БохК2 + БохК3 + БохК4 + БохК5$ , где Орук - размер должностного оклада руководителя; Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации работника;

К4 - коэффициент масштаба управления;

К5 - коэффициент уровня управления.

**Должностной оклад работника категории "специалист" (Осп)** исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + БохК1 + БохК2 + БохК3$ , где

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации

**Должностной оклад работника категории "служащий" (Ос)** исчисляется по формуле:

$Ос = Бо + БохК1 + БохК2$ , где

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада\*;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения, определен в Общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

#### IV. Формирование фонда оплаты труда.

##### 4.1. 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:

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

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

##### 4.2. Фонд оплаты труда.

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

##### 4.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.3.1. 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 по результатам аттестации рабочих мест комиссией ГБДОУ д/с № 10 по проведению специальной оценки по условиям труда.

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

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательные учреждения могут руководствоваться Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% .

##### Перечень должностей с неблагоприятными условиями труда

должность	Место работы (помещение, кабинет)	Условия работы с указанием вредных производственных факторов	Процент доплаты
Зам. зав. по УВР	кабинет	За работу на компьютере	10%

Помощник воспитателя	Групповые комнаты, мойка, туалет	Работа, связанная с применением дезинфицирующих растворов, мойка посуды, окон, полов вручную с применением щелочей, мытье туалетных комнат с применением дезинфицирующих средств. Подъем тяжестей	До 12%
Уборщица служебных помещений	Служебные помещения	Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	До 12%
Сторож	Здание ДОУ	За работу в ночное время	35%

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

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного 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, а также за работу не входящую в круг основных обязанностей.

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.

За эффективность педагогической деятельности устанавливаются надбавки в рамках разработанного в ГБДОУ Положения о показателях эффективности деятельности педагогических работников.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

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

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

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

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

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
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

## V. Гарантии по оплате

5.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3 Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Размер аванса устанавливается приказом заведующего, но не более 40% должностного оклада работников.

5.4 Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка: аванс выплачивается 25-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

5.5. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в Банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в течение 3-х дней.

5.6. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами или соглашением сторон.