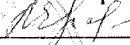


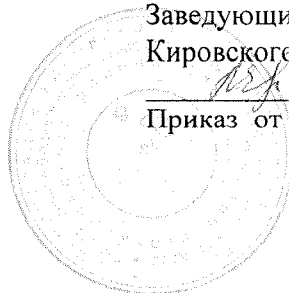
Приложение № 1  
Приказу ГБДОУ детского сада № 62  
Кировского района Санкт-Петербурга  
От 30.08.2019 года № 89/1

**ПРИНЯТО**

на общем собрании  
работников от 28.08.2019  
Протокол № 4

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий ГБДОУ детского сада № 62  
Кировского района Санкт-Петербурга  
 Е.Р.Москалькова  
Приказ от 30.08.2019 № 89/1



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О системе оплаты труда работников**

Государственное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение детский сад № 62  
Кировского района Санкт-Петербурга.

Санкт-Петербург

2019

# ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ГБДОУ детского сада № 62

Кировского района Санкт-Петербурга

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон), Закон Санкт-Петербурга от 24.04.2018 №218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 №458 «Внесение изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 3737-р от 06.12.2017 «Об утверждении Методических рекомендаций 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», «Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2018год» от 20.09.2017г №323/17-С в целях установления особенностей оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 62 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ)

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

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;

**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.

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

5. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (Приложение №1 к Положению)

## 2. Формирование фонда должностных окладов работников.

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

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

$$Bo = B \cdot K1$$

Где:

Bo – размер базового оклада работника;

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

ГБДОУ, 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 K1 определяется в соответствии с таблицей:

№ 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
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,04 - помощник воспитателей 1,08 - делопроизводители

	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,04 - помощник воспитателей 1,08 - делопроизводители
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,04 - помощник воспитателей 1,08 - делопроизводители
	по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,04 - помощник воспитателей 1,08 - делопроизводители
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1	базовая единица	базовая единица

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

### 2.3. 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

#### 2.3.1 Коэффициент стажа 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. 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:

№ 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
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		0,33* - только молодым специалистам 0,05 - всем, кроме молодых специалистов	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.

### 1.3.2 Коэффициент специфики работы К3

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам ГБДОУ руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно таблице:

№ 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
К3	Коэффициент специфики работы	Руководители в ГБДОУ, имеющие спец. группы)	0,15	0,2	0,15
		Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	0,15 - 0,2	Не учитывается
		Работники, имеющие	Не	0,20	Не

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	учитывается		учитывается
Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	Не учитывается	0,20	Не учитывается
Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,60	Не учитывается
Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30
Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу*	Не учитывается	0,01-0,002**	Не учитывается
Надбавка к специфике за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями			
**у всех педагогических работников, кроме с образованием 9 и 11 классов	Не учитывается	0,01	
**среднее полное, основное общее (9 и 11 классов)	Не учитывается	0,011	

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

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

- педагогическим работникам с высшим образованием -0,01

- педагогическим работникам с высшим образованием -0,01 по квалификации «Бакалавр»-

0,01

- педагогическим работникам со средним специальным образованием -0,012

### 2.3.3. 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 07.04.14 № 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

№ 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
КЗ	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации			
		высшая квалификационная категория	0,35	0,35	
		первая квалификационная категория	0,2	0,2	
		вторая квалификационная категория	0,15	0,15	
		За ученую степень			
		Доктор наук	0,4	0,4	
		Кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР			
		«народный»	0,4	0,4	0,4
		«заслуженный»	0,3	0,3	0,3
		Почетные спортивные звания Российской Федерации	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

\*Коэффициент квалификации применяется для работников государственных образовательных учреждений, получивших вторую категорию до 01.01.2011. на срок ее действия. Вторая квалификационная категория с 01.01.11 не устанавливается.

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.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается руководителем ГБДОУ, согласно характеристик, соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

2.3.4. Коэффициент масштаба управления (К5) устанавливается работникам, относящимся к категории «руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга на основании объемных показателей, характеризующих масштаб управления. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Кировского района Санкт-Петербурга.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициентов для категорий	
			“руководитель”	
			Руководители	
К5	Коэффициент масштаба управления	<b>Группа 3</b>		
		Уровень 1 - руководители		0,55
		Уровень 2 – заместители руководителей		0,35
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений		0,25

2.3.5. Коэффициент масштаба управления (К6) устанавливается работникам, относящимся к категории «руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,7		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,5		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,3		

### 3. Формирование фонда ставок рабочих.

3.1. 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
------------------------------	------	------	------	------	-----	------	------	------

3.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденного постановлением государственного комитета по труду и социальным вопросам и секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30

3.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

3.4. 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..

3.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

#### 4. Схема расчета должностных окладов

4.1 Должностной оклад работника категории «Руководитель» - **Орук**

$$\text{Орук.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4} + \text{Бо} * \text{К5} + \text{Бо} * \text{К6}$$

Бо – величина базового оклада

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

К5 – коэффициент масштаба управления

К6- коэффициент уровня управления

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

$$\text{Оспец.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

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

$$\text{Оспец.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

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

$$\text{Ораб.} = \text{Б} * \text{ТК}$$

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

4.5. Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих

№ п/п	наименование повышенного коэффициента	основание для повышения тарифной ставки (оклада)	величина повышающего коэффициента
1	коэффициент имеющих почетные ведомственные знаки отличия в труде	почетные звания Российской Федерации СССР "Заслуженный..."	0,3
		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:

$$\text{Ораб.} = \text{Б} * \text{ТК} + \text{Б} * \text{Кк}$$

где:

Б - размер базовой единицы;

ТК - тарифный коэффициент;

Кк - коэффициент квалификации

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

№ 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 программе 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 по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки 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

#### 6. Формирование фонда доплат и надбавок

6.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД)

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы.

6.2. Размер фонда надбавок и доплат ГБДОУ определяется Администрацией Кировского района Санкт-Петербурга.

6.3. Перечень, размер и порядок выплаты надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ГБДОУ самостоятельно в соответствии с **Положением о распределении фонда надбавок и доплат** работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга.

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

6.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормативных:

6.5.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению работой в нормальных условиях, но не ниже размера, установленных законами и иными нормативно правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.5.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 в день отдыха оплате не подлежит.

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

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными 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.

6.6. 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 том числе 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.

### **7. Соотношение средней заработной платы**

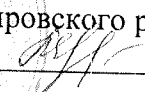
7.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга рассчитывается исходя из таблицы:

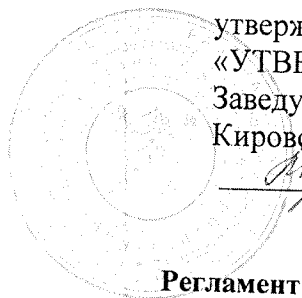
<b>№ п/п</b>	<b>Группы по оплате труда руководителя ГБДОУ</b>	<b>Предельный уровень</b>
1	Группа 1	В кратности 6

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда  
утвержденного 30.08.2019 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий ГБДОУ детский сад № 62  
Кировского района Санкт-Петербурга

  
Е.Р.Москалькова



### Регламент

## начисления и выплаты работникам ГБДОУ детский сад № 62 Кировского района Санкт-Петербурга доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге

### 1. Основные положения

Данный регламент регулирует порядок начисления и выплаты доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге (далее- доплата) в случае повышения размера минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

ГБДОУ детский сад № 62 Кировского района Санкт-Петербурга (далее- Учреждение) обязано выплачивать работникам заработную плату в размере не ниже минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

### 2. Условия назначения доплаты

Месячная заработная плата работника Учреждения 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).

В размер минимальной заработной платы не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Если установленная работнику Учреждения заработная плата за месяц окажется ниже минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу, работнику Учреждения назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

### 3. Расчёт и сроки выплаты доплаты

Доплата рассчитывается, как разница между фактически начисленной работнику Учреждения 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.

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.

Выплата доплаты производится за вычетом НДФЛ в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

На сумму начисленной доплаты начисляются обязательные страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника.