



АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 26
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
Протокол № 5 от 26.02.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 26 Красногвардейского района Санкт-Петербурга**

СОГЛАСОВАНО

Протокол № 1 от 26.02.2024

Председатель ППО

_____/Павлова Е.В./

Санкт - Петербург

2024 год

1. Основные положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее - Положение) разработано на основании статей Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Приказа Министерства Просвещения РФ от 03.11.2023 № 829, 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 ред. Законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 № 81-19, от 17.07.2013 N 448-81, от 25.12.2015 № 904-186, от 08.12.2016г № 637-11), с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 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»(в ред. постановления правительства Санкт-Петербурга от 09 октября 2017года № 842), с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 562 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 № 1959 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256», с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 N 1601 н), с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 14.12.2015 №1139 «О внесении изменений в постановления Правительства Санкт-Петербурга о системах оплаты труда работников государственных учреждений», и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда..

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств федерального и регионального бюджета и от доходов по платным образовательным услугам, 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.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами ОУ и другими нормативными правовыми документами Санкт-Петербурга.

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

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных 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;

1.4. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, руководствуясь соответствующим положением.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.6. Порядок стимулирующих и компенсационных выплат заведующему Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.7. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.10. В Положении используются следующие основные понятия:

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

- **окладная система оплаты труда** - совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

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

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, 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, 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)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **фонд должностных окладов (далее - ФДО)** — 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 так же 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.

Иные понятия, используемые в настоящем положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации

1.11. Выплаты заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях РФ. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ.

1.12. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать (расчетный листок) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.12. Заработная плата перечисляется на банковскую карту указанную работником **10** и **25** числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится **накануне** этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.13. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами РФ. Работодатель осуществляет следующие виды удержаний:

- Удержания производимые работодателем в свою пользу в силу тех обязательств которые несет перед ним работник;
- Удержания для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы);
- Удержания для погашения задолженности перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам и др.).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не превышает 20%, а в случаях предусмотренных федеральными законами 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях установленных законодательством РФ размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускается удержаний из выплат на которые в соответствии с Федеральным Законом накладывается взыскание

1.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм причитающихся работнику от работодателя производится в трехдневный срок со дня увольнения работника.

1.15. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока, со дня подачи работодателю соответствующих документов

1.16. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать 18 часов в неделю.

Тарификация педагогических и иных работников производится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяца года, но не реже, чем каждые полмесяца 10 и 25 числа.

При невыполнении по не зависящим от работника причинам объема установленной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2. Схема расчетов должностных окладов работников.

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

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

$Bo = B \times K1$, где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года N 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) приложение 2 к Методическим рекомендациям.

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

2.2. Повышающие коэффициенты.

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

K2 - коэффициент стажа;

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 (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 №94) (приложение 3 к Методическим рекомендациям). Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

2.3. Должностной оклад работника категории «руководитель».

Должности:

- ✓ Руководители 1-го уровня:
 - Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
- ✓ Руководители 2-го уровня:
 - Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.
- ✓ Руководители 3-го уровня:
 - Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом,

отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер.

Исчисляется по формуле:

Орук= Бо + Бо x КЗ + Бо x К4 + Бо x К5 + Бо x Кб, где:

Орук размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

КЗ - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кб коэффициент уровня управления.

2.4. Должностной оклад работника категории «специалист» и «служащий».

Исчисляется по формуле:

Осп = Бо + Бо x К2 + Бо x КЗ + Бо x К4, где:

Осп размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

КЗ - коэффициент специфики работы;

К4 коэффициент квалификации.

2.5. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

2.5.1. 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).

2.5.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета 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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

2.5.3. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 N 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

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

2.6. 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.

№	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 подтвержденное дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60	1,60	1,60
		Высшее образование, подтвержденное 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;	1,3	1,3	1,3
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	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
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,2
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,1
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	0,05
2.2	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория	Не учитывается	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

2.3	Коэффициент масштаба управления	Группа		-	-
		Уровень 1 руководители	0,80		
		Уровень 2 заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 руководители структурных подразделений	0,40		
2.4	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 руководители структурных подразделений	0,30		

* 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.

Коэффициент специфики работы.

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0.20
	Работники, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена . и замещающие должность воспитателя , реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	0,20

	Педагогическим работникам, за применение в новых технологии при реализации образовательных программ	0,20
	Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования и осуществляющие подготовку к образовательному процессу	0,50
	Помощники воспитателей, участвующие в организации образовательного процесса	0,30

Коэффициент педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе **новые технологии**, устанавливается:

- педагогам, применяющим на уроках собственные разработки с использованием современных средств информатизации (программно-аппаратные комплексы);
- педагогам, использующим в работе методы и комплексы дистанционного обучения;
- педагогам, использующим авторские методические разработки;
- педагогам, использующим современные информационно-коммуникативные средства обмена данными с участниками образовательного процесса.

На основании Закона Санкт-Петербурга № 531-74 от 12.10. 2005г. устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее выплаты) молодым специалистам – работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающих одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее 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 учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно таблице:

N п/п	Наименование выплат		Категория работников (получателей выплат)				Размер выплат, руб.
			1	2	3	4	
1	Денежные выплаты молодым		Молодые специалисты <1>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании				2000

	специалистам	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500
--	--------------	--	------

РАЗДЕЛ 3. Заключительные положения

3.1. Дошкольное учреждение, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками Дошкольного учреждения, представительного органа в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяют виды и размеры надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам(окладам) специалистов, служащих и рабочих учреждения, порядок и условия их применения в пределах средств, направляемых на оплату труда в соответствии с **Положением об установлении стимулирующих и иных выплат работникам**, утвержденным заведующим детского сада, с учетом того, что квалификация работников, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок(окладов).

3.2. Премирование работников детского сада, оказание работникам материальной помощи осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с **Положением об установлении стимулирующих и иных выплат работникам**, утвержденным заведующим детского сада с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников детского сада.

3.3. Заведующему детского сада доплаты, надбавки и премии устанавливаются нормативным актом администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга

3.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются решением Общего собрания работников ГБДОУ д/с №26 и утверждаются приказом заведующего ГБДОУ д/с №26, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.