

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 15 Пушкинского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТЫ

Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Пушкинского района Санкт-Петербурга
(протокол от 29.08.2024 № 1)

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом от 02.09.2024 № 124-од
Документ подписан ЭП
Заведующий Товкач
Оксана Васильевна
2024.09.02 13:45:25+03'00'

**Положение
о системе оплаты труда работников
ГБДОУ № 15 Пушкинского района Санкт-Петербурга**

**Санкт-Петербург
2024**

Термины и определения

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) термины означают:

- «ГБДОУ» – государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 Пушкинского района Санкт-Петербурга;
- «Персонал» – работники ГБДОУ, на которых распространяется действие настоящего Положения;
- «Базовый оклад» (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- «Базовая единица» – единица, применяемая для расчета размера дополнительных мер социальной поддержки, предоставляемых в соответствии с настоящим Кодексом, равная по величине размеру базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливаемой в соответствии с законом Санкт-Петербурга.
- «Должностной оклад» – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- «Доплата» – денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда; применяется при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;
- «Заработная плата» (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- «Молодой специалист» – гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

- «МРОТ» – устанавливаемый федеральным законом (или законом субъекта РФ) минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за единицу времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).
- «Надбавка» – дополнительная денежная выплата, направленная на стимулирование работников к повышению квалификации, росту уровня профессионализма и мастерства, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.), а также компенсирующая выплата за интенсивный/напряженный труд, за специальный режим работы и др.
- «Норма труда» – мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.
- «Премия» – поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором).
- «Система оплаты труда» – применяемый в ГБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.
- «Тарифная ставка» – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- «ТК РФ» – «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- «Трудовой договор» – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
- «Трудовые отношения» – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении

работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

- «Условия труда» – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ) с учетом специфики организации труда и его оплаты в ГБДОУ.

2.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Уставом и локальными нормативными актами ГБДОУ.

2.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, именуемых далее «Работники», осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Учреждения как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2.4. Цели применения настоящего Положения:

- повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников ГБДОУ;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей; привлечение молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда; оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

2.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников (при наличии).

2.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ГБДОУ с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ГБДОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.7. Учет фактически отработанного времени работниками ГБДОУ ведется в таблице учета использования рабочего времени.

2.8. Размер заработной платы работников ГБДОУ определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, повышающих коэффициентов к базовому окладу, профессионального уровня.

2.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях) на открытый на территории РФ счет в банке, не реже чем каждые полмесяца. Срок выплаты заработной платы за первую половину месяца - 29-е число текущего месяца, срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца - 14-е число следующего месяца.

2.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.11. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.12. Положение разрабатывается администрацией ГБДОУ, обсуждается, корректируется и согласовывается с председателем профсоюзной организации ГБДОУ (при наличии) и утверждается заведующим ГБДОУ.

2.13. Введение в ГБДОУ системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2.14. Если какой-либо из пунктов настоящего Положения вступает в противоречие с действующим законодательством, ГБДОУ руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.

3. Формирование фонда оплаты труда Работников учреждения.

3.1. Формирование фонда оплаты труда Работников осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на реализацию государственного задания на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества воспитанников в ГБДОУ.

3.2. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за производственные результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников ГБДОУ при исполнении ими трудовой функции.

3.3. Фонд оплаты труда Работников учреждения разделяется на базовую и стимулирующую части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, специалистов, служащих, педагогических работников и обслуживающего персонала. Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания.

3.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается заведующим ГБДОУ и включает в себя все должности Работников учреждения.

3.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты к должностным окладам компенсационного и стимулирующего характера, а также премии в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного образовательного учреждения детский сад № 15 Пушкинского района Санкт-Петербурга» и утверждаются приказом заведующего ГБДОУ.

4. Структура базовой части фонда оплаты труда Работников учреждения.

4.1. К отраслевой (окладной) системе оплаты труда относятся следующие категории Работников:

- руководящие работники;
- специалисты;
- служащие.

4.2. Порядок расчета и установления должностных окладов Работников категории «Рабочие» определяется Единой тарификационной сеткой и другими локальными актами учреждения.

5. Формирование должностных окладов.

5.1. Должностной оклад (ДО) категории Работников «Руководители» исчисляется по формуле:

$ДО = Бо + Бо * (K1 + K2 + K3)$, где

Бо – величина базового оклада,

K1 – коэффициент масштаба управления;

K2- коэффициент уровня управления;

K3 – коэффициент уровня образования.

Схема расчета

должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководи тели	Специалис ты	Служащи е
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно	1,6	1,6	1,6

		аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием			
		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:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитыва ется	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	0,05

		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы		от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		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
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		

		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Коэффициент
специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников Дошкольные образовательные организации:	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60
6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера и мер социальной поддержки

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.2. Выплаты работникам, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада работников). Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

4) оплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);

6.4. В соответствии со статьями 44, 45, 46 главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 (в ред. 28.12.2012) «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011), педагогическим и медицинским работникам основным местом работы, которых являются государственные образовательные учреждения, установлены следующие меры социальной поддержки: Единовременная выплата педагогическим и медицинским работникам, отвечающим одновременно следующим требованиям (далее - единовременная выплата): получившим впервые высшее или среднее профессиональное образование; поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 1 года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования - (далее - молодые специалисты); состоящим в трудовых отношениях с ГБДОУ. Единовременная выплата назначается в следующих размерах: получившим диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании - шесть базовых единиц; получившим диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием - восемь базовых единиц. Размер базовой единицы, применяемой для расчета единовременной выплаты, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

- Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) молодым специалистам со стажем работы до 3 лет в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге (далее - компенсация затрат на проезд).
- Денежная компенсация затрат педагогическим работникам и медицинским работникам, основным местом работы которых являются государственные образовательные

учреждения, для организации отдыха и оздоровления один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание ГБДОУ согласовывается с Администрацией Пушкинского района Санкт-Петербурга, утверждается руководителем ГБДОУ и включает в себя все должности ГБДОУ.

7.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, ГБДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ формируется на календарный год исходя из плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджетных учреждений, могут направляться ГБДОУ на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 15 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

7.5. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера

7.6. Из фонда оплаты труда ГБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с «Положением о материальном стимулировании сотрудников ГБДОУ № 15 Пушкинского района Санкт-Петербурга». Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ГБДОУ на основании письменного заявления работника.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ, принимается Общим собранием работников Образовательного учреждения и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.8.1 настоящего Положения.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.